



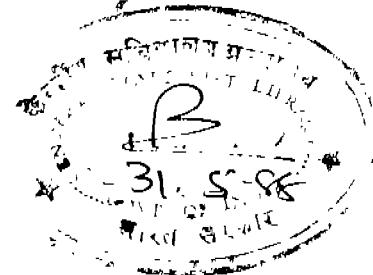
भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकरण से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY



सं. 11]

नई दिल्ली, बुधवार, मार्च 9, 1988/फाल्गुन 19, 1909

No. 11]

NEW DELHI WEDNESDAY MARCH 9, 1988/PHALGUNA 19, 1909

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या वी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a
separate compilation

कृपि मंत्रालय
(राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड)

नई दिल्ली, 9 मार्च, 1988

सं. दिल्ली रा.ड.वि.व. :—राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड
के निम्नलिखित विनियम सर्वसाधारण की जानकारी हेतु
प्रकाशित किये जाते हैं :—

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिकारी (नियुक्ति, वेतन और
भत्ते) विनियम, 1988

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987
का 37) की धारा 48 के अन्तर्गत उसे प्रदत्त शक्तियों
एवं इस ओर से अन्य शक्ति प्रदान करने वाली सभी शक्तियों
का प्रयोग करते हुए उक्त अधिनियम की धारा 40 के
अनुमार निदेशक मंडल के कार्यों का निष्पादन करते हुए

राष्ट्रेविद्वार्ड के अध्यक्ष निम्नलिखित विनियमन बनाते हैं,
अर्थात् :—

प्रध्याय—I

प्रारंभिक

1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरंभ :—(1) इन विनियमों
को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिकारी (नियुक्ति, वेतन
और भत्ते) विनियमन, 1988 के नाम से जाना जायेगा।

(2) ये भारत के राजपत्र में इनके प्रकाशन तिथि को
प्रवृत्त होंगे।

2. विनियोग :—(1) संविदा, करार या नियुक्ति
आदेश, प्रतिनियुक्ति या सेकेन्डरी की शर्तों में अन्यथा
स्पष्टतया उपबंधित स्थिति के अतिरिक्त ये विनियमन
राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के प्रत्येक अधिकारी पर लाग
होंगे।

(2) एंका समाधान के लिय यह घोषित किया जाता है कि प्रत्येक —

- (क) प्रबंधित एकक, या
- (ख) पूरक एकक, या
- (ग) प्रायोगिक परियोजना,

की संबंधित पृथक पहचान जारी रहेगी और ये विनियमन निम्नलिखित पर लागू नहीं होंगे।

- (1) किसी व्यक्ति पर जो उसमें नियोजित हैं जब तक कि वोर्ड द्वारा प्रत्येक एकक या परियोजना से संबंधित अन्यथा निर्णय न लिया जाये,
- (2) या किसी पूरक कंपनी में नियोजित व्यक्ति पर जिसमें राडेविबोर्ड सहभागी है।
- (3) उप विनियमन (2) में किसी वात के समाविष्ट होते हुए भी राडेविबोर्ड का प्रत्येक अधिकारी जिसे प्रबंधित एकक, पूरक कंपनी, पूरक एकक या प्रायोगिक परियोजना का कार्यभार सौंपा गया है, इन विनियमों के उपनियमों से शासित होंगे।

3. परिभाषाएँ:—(1) इन विनियमों में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

- (क) “अधिनियम” से अभिप्राय राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) से है।
- (ख) “नियुक्ति प्राधिकारी” किसी अधिकारी के संबंध में इसका अभिप्राय उस अधिकारी द्वारा धारण किये गये पद या उक्त अधिकारी पर लागू होने वाले ग्रेड में नियुक्ति करने वाले वर्तमान समय के सदस्य प्राधिकारी या अधिकारी से है।
- (ग) ‘प्राधिकारी’ में अध्यक्ष, प्रबंध निदेशक या इस प्रयोजनार्थी पदनामित कोई अन्य अधिकारी भी सम्मिलित है।
- (घ) “बोर्ड” से अभिप्राय राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के निदेशक मंडल से है।
- (ङ) “अध्यक्ष” अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के अध्यक्ष, जो इसके पूर्ण कालिक कार्यपालक हैं और जब तक अध्यक्ष द्वारा पद धारण किया जाये, जिन्होंने कि नियुक्त दिन तक धारण किया था (जिन्हें कोई वेतन देय नहीं था) यह एक अवैतनिक पद माना जायेगा जिसके लिये वेतन भुगतान कुछ नहीं होगा और अन्य सभी शर्तें जिसमें भसे और परिवर्त्य वह होगी जिसका निर्धारण केन्द्रीय सरकार करगी।

(च) “सक्षम प्राधिकारी” किसी अधिकारी या किसी मामले के संबंध में यथा स्थिति, इसका अभिप्राय बोर्ड या अध्यक्ष या अस्य कोई प्राधिकारी से है जिसे बोर्ड या अध्यक्ष ने उस अधिकारी या मामले, यथास्थिति के संबंध में जकिन्यां प्रस्थानोंजित की हैं।

- (छ) “कर्मचारी” अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी या कामगार
- (ज) “सरकार” अर्थात् केन्द्र सरकार या कोई राज्य सरकार।
- (झ) “सरकारी सेवक” अर्थात् वह व्यक्ति जो किसी सेवा का मदस्य है और जो केन्द्र या किसी राज्य सरकार के अधीन सिविल पद धारण करता है जिसमें विदेश सेवा के व्यक्ति भी सम्मिलित हैं।
- (झा) “निएन” अर्थात् ऐसे कामगार का अधिकार जो पहले स्थायी स्तर पर नियुक्त या और सेवा समाप्ति पर तुरन्त या सेवा अवधि या अवधियों की अनुपस्थिति में यथेष्ट पद पर बना रहे।
- (ट) “महीना” अर्थात् ग्रितानवी कैलेंडर द्वारा निर्धारित महीना।
- (ठ) “प्रबंध निदेशक” अर्थात् राडेविबोर्ड का अधिकारी जिसे राडेविबोर्ड के प्रबंध निदेशक के रूप में नियुक्त किय गया है।
- (टट) “प्रबंधित एकक” अर्थात् राडेविबोर्ड द्वारा प्रबंधित एकक मगर स्वामित्व नहीं, जिनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।
 1. साबरमी आश्रम गीर्णाला,
 2. सुगम डेरी,
 3. भवर डेरी, कलकत्ता,
 4. पटना डेरी प्रोजेक्ट,
 5. भावनगर वेजीट्सल प्रोडक्ट्स यूनिट,
 6. रोहतक डेरी प्रोजेक्ट,
 7. राष्ट्रीय वृक्ष मित्र सहयोग,
 8. सूरत ए पी एस
- (ठठ) “राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड” या “राडेविबोर्ड” अर्थात् धारा 4 के अन्तर्गत गठित निगमित निकाय,
- (ण) “अधिकारी” अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी जो कामगार नहीं है और औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (1947 का 14) के के अधीन या कोई नियित समय के लिये किसी अन्य कानून के अन्तर्गत नहीं है।

(त) "स्थानापन्न" अर्थात् किसी अधिकारी द्वारा अस्थाई व्यवस्था के अन्तर्गत किसी अन्य पद पर कार्य निष्पादन करता ।

(थ) "संगठन" में कर्म भी सम्मिलित हैं ।

(द) "प्रायोगिक परियोजना" अर्थात् राडेविबोर्ड द्वारा की गई ऐसी परियोजनायें जिनसे वैकल्पिक अभिनव कीशल का प्रदर्शन होता है जो कि इन विनियमनों के प्रारम्भण तक निम्नलिखित के नाम से हैं ।

1. फल और तरकारी एकक
2. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना
3. नमक परियोजना
4. ग्रामीण विद्युत् सहकारी परियोजना
5. भृत्यपालन परियोजना

(ध) 'नियमित अधिकारी' अर्थात् वह कर्मचारी जो एक नियमित पद पर नियुक्त है तथा पुष्टीकृत है ।

(न) 'व्यक्तिगत वेतन' अर्थात् अधिकारी को दिया गया अतिरिक्त वेतन—

(क) वेतन वृद्धि के चलते नियमित पद के यथेष्ट वेतन की हानि को बचाने के लिए या अनुशासिनक मामले को छोड़कर अन्यथा यथेष्ट वेतन ह्रास के लिए, या

(ख) अपवाहात्मक परिस्थितियों में विशेष आधार पर,

(प) 'धारा' अर्थात् अधिनियम की धारा

(फ) 'पूरक कंपनी' अर्थात् राडेविबोर्ड का पूरक एकक परियोजना जिसे कंपनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1) के अन्तर्गत पंजीकृत किया गया है और इसमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं ।

हिन्दुस्तान पैकेजिंग कंपनी रिमिटेंड;

(ब) "पूरक एकक" अर्थात् राडेविबोर्ड द्वारा स्वामित्व और प्रबंधित पूरक या एकक जिसमें निम्नलिखित हैं ।

1. मदर डेरी, विल्सी
2. इंडियन डेरी मणीनरी कंपनी,
3. इंडियन इम्प्रॉनालॉजिकल्स,

(भ) "प्रशिक्षणार्थी" अर्थात् सीखने वाला, जिस फिसों नाम में भी संबोधित हो, और जो प्रशिक्षण ले रहा हो तथा विशेष करार के आधार पर वृत्ति के बिना या वृत्ति पर हो ।

(म) "अनियमित अधिकारी" अर्थात् वह अधिकारी जो

(१) उसकार्य के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया हो जिसे सीमित अवधि से समाप्त होने की आशा हो, या

(२) जिसे अस्थायी रूप से अनियमित अधिकारी के रूप में अस्थायी कार्यवृद्धि के चलते लिया गया हो;

(ग) "कामगार" अर्थात् कोई व्यक्ति (प्रशिक्षण के साथ) जिसे राडेविबोर्ड में हस्त, अकुशल, कुशल, तकनीकी, संचालन,

किरानी या पर्यवेक्षक कार्यों के लिए भाड़े परया पुरस्कार पर नियुक्त किया गया है और नियोजन को शर्ते स्पष्ट अन्तर्निहित हों या नहीं, मगर निम्नलिखित व्यक्तियों को सम्मिलित नहीं करती;

(i) जो प्रबंधकीय या प्रशासकीय स्तर पर नियुक्त हैं, या

(ii) जो,—

(क) पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिमास एक हजार छः सौ रुपये से अधिक "मजदूरी" न मिलती हो, या

(ख) प्रबंधकीय स्वभाव का कार्य करता हो भले ही वह उसके कार्यकलापों का स्वभाव हो या उसे इसके लिए प्रत्यायोजित शक्तियों प्रदान की गई हों ।

व्याख्या : इस खण्ड में "मजदूरी" का वही अर्थ होगा जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के अन्तर्गत सीमित समय के लिए लागू है ।

(2) उन सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों का जिन्हें इन विनियमों में प्रयुक्त किया गया है किन्तु परिभाषित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वही अर्थ होगा जो उन्हें क्रमशः अधिनियम के अन्तर्गत दिया गया है ।

अध्याय-II

नियुक्ति, परिवेश और सेवा समाप्ति

1. पदों का सूचन और नियुक्ति :— (1) राडेविबोर्ड में सभी पदों का सूचन बोर्ड द्वारा किया जाएगा, और बोर्ड किसी अधिकारी या अधिकारियों के वर्ग के लिए सामान्य या विशेष शर्तों के अधीन जिन्हें लागू करना वह उचित समझे, प्रबंध निदेशक या किसी अन्य अधिकारी का जिसका वह निर्धारण करे नियुक्ति को शक्तियों को प्रत्यायोजित कर सकता है ।

बताते हैं कि यह प्रत्यायोजन प्रबंध निदेशक के प्रलापा किसी और को न दिया जाए यदि किसी ऐसी श्रेणी को नियुक्ति का मामला है जिसका मासिक वेतन 2200 रु. प्रति मास से कम नहीं हो ।

(2) शंकाजा को हृदान के लिए अध्यक्ष की शक्तियों में पूर्वाप्रह के बिना यह धोषणा की जाती है कि उपविनियमन (1) के प्रयोजनार्थ बोर्ड के कार्यों का निष्पादन करने के लिए अध्यक्ष सक्षम होंगे तथा जब वे ऐसा करते हैं तो उसकी सूचना बोर्ड को दी जाएगी ।

(3) नियुक्त दिन के बाद की प्रत्येक प्रत्यायोजित नियुक्ति शक्तियों और बोर्ड में इन विनियमों के लागू होने से पहले, या अध्यक्ष द्वारा बोर्ड की शक्तियों प्रयोग करने के मामले में इन विनियमों के अन्तर्गत प्रत्यायोजित समझ जाएगा और यह उतना ही प्रभावी माना जाएगा मानो विनियमन लागू था ।

(4) राडेविबोर्ड में सभी पदों के संबंध, चाहे वे इन विनियमों के आरंभ होने के समय विद्यमान थे या बोर्ड द्वारा तत्वशक्ति सुनित हिंगे गए हैं बोर्ड शैक्षिक या अन्य योग्यताएं जो आवश्यक या बांछनीय हैं उनका विशेष उल्लेख करने के लिए सक्षम होगा :

वर्षाते कि अधिकारियों द्वारा इन विनियमों के आरंभ होने के समय धारित पदों के संबंध में इन विनियमों के अन्तर्गत विनिर्देशित योग्यताएं अधिकारियों द्वारा धारित पदों पर बने रहने पर प्रभाव डालने वाली नहीं समझी जाएंगी ।

5. आचरण व पूर्ववृत्त का सत्यापन जांच :—नियुक्ति प्राधिकारी अपने विवेक से, जैसा वह उचित समझ चुने गए अधिकारी का आचरण एवं पूर्ववृत्त का सत्यापन जांच करेगा ।

6. बंतन और नियुक्ति :—सभी प्रथम नियुक्तियाँ जिस पद पर संबंधित अधिकारी की नियुक्ति हुई हैं, उस बेतनमान में लागू होने वाले न्यूनतम भूल बेतन पर की जाएंगी ।

परन्तु अध्यक्ष या उसकी ओर से इस संबंध में प्राधिकृत कोई प्रबंध निदेशक, किसी मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अप्रिम बेतनवृद्धि प्रदान करने के लिए प्राधिकृत कर सकता है ।

7. आयु सीमा :—(1) राडेविबोर्ड की सेवा में प्रथम नियुक्ति के समय किसी व्यक्ति की आयु अट्ठारह वर्ष से कम या तीस वर्षों से अधिक नहीं होनी चाहिए ।

(2) अध्यक्ष किसी विशेष परिस्थिति में किसी व्येणी या वर्ग के संबंध में उससे संबंधित परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह घोषणा कर सकता है कि उस मामले में कोई आयु सीमा नहीं होगी ।

8. सेवा प्रारंभण :—इन विनियमों के अन्तर्गत जब तक कि अन्यथा उपवंशित न किया जाए किसी पद पर नियुक्त किए गए अधिकारी की सेवा उस कार्यदिन से प्रारंभ मानी जाएगी जिस दिन व समय से वह ड्यूटी पर रिपोर्ट करता है, जैसा कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इगित किया गया है । वर्षाते कि यह रिपोर्ट पूर्वाह्न में की गई है और यदि रिपोर्ट अपराह्न में की गई है तो सेवा अगले दिन से प्रारंभ मानी जाएगी ।

9. नियुक्ति पर परिवीक्षा :—(1) किसी पद पर प्रथम नियुक्ति पर प्रत्येक व्यक्ति अपनी नियुक्ति की कार्राइब से कम-से-कम एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रहेगा तथा परिवीक्षा अवधि तब तक जारी रहेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी लिखित रूप में उसे पुष्टीकृत नहीं कर देता ।

(2) अध्यक्ष अपने स्वनिर्णय से परिवीक्षा अवधि को छोड़ सकते हैं या कम कर सकते हैं ।

(3) नियुक्ति तथा सेवा आरंभ होने के समय यह भी शर्त होगी कि परिवीक्षा अवधि के दौरान अधिकारी को बिना कोई कारण बताए पर नोटिस दिए सेवा से मुक्त किया जा सकता है ।

10. पदोन्नति द्वारा नियुक्ति :—(1) पहले से सेवारत अधिकारी को किसी अन्य पद में तभी पदोन्नति दी जा सकती है जबकि सक्षम प्राधिकारी को रिक्त पदों के बारे में मनुष्टि हो, राडेविबोर्ड की आवश्यकता गुण, सेवा अवधि एवं अधिकारी द्वारा प्रदत्त सराहनीय कार्य का रिकार्ड हो ।

(2) पदोन्नति के लिए अधिकारी नभी उपयुक्त माना जाएगा जब वह आयु सीमा के भीतर हो तथा उसे उस पद के लिए क्रिनिदिष्ट योग्यता प्राप्त हो एवं उसने निम्न पद में कम से कम पांच वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो, और यह सीमा अध्यक्ष द्वारा अपकाद मामलों में प्रबंध निदेशक के अनुमोदन से शिथिल की जा सकती है ।

(3) किसी अधिकारी के पदोन्नति के मामले में प्रबंध निदेशक के अनुमोदन पर अध्यक्ष द्वारा शैक्षिक अहंताएं, अनुभव, आयु इत्यादि जो उस पद के लिए क्रिनिदिष्ट हैं शिथिल किए जा सकते हैं ।

(4) इन विनियमों में किसी बात के हांते हुए भी यह नहीं माना जाएगा कि पदोन्नति के लिए अधिकारी अधिकार के रूप में मांग कर सकता है और न ही इसका दावा कर सकता है ।

11. पदोन्नति पर परिवीक्षा :—(1) प्रत्येक अधिकारी जिसे उच्च पद पर पदोन्नति दी गई है उसे पदोन्नति पर अपनी नियुक्ति की तिथि से कम-से-कम एक वर्ष की अवधि के लिए उच्च पद पर परिवीक्षा पर माना जाएगा तथा परिवीक्षा अवधि तब तक जारी रहेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी उसे लिखित रूप में उच्च पद पर पुष्टीकृत नहीं कर देता, तथा उस अवधि के दौरान अधिकारी का अपने निम्न पद पर लिए न रहेगा तथा सभी प्रयोजनों के लिए वह अवधि निम्न पद पर पुष्टीकृत सेवा के रूप में गिनी जाएगी ।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी अपने स्वनिर्णय से परिवीक्षा अवधि को छोड़ सकता है या कम कर सकता है ।

(3) उच्च पद पर प्रत्येक पदोन्नति की एक निहित शर्त होगी कि उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि के दौरान अधिकारी को बिना कोई कारण बताए पर नोटिस दिए निम्न पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है ।

12. स्वास्थ्य प्रभाण पत्र :—किसी भी व्यक्ति को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा या पद में सब तक नियुक्त नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे अध्यक्ष द्वारा अनुमोदित, योग्य चिकित्सा व्यवसायी द्वारा अपने कर्तव्यों का निष्पादन करने के लिए स्वस्थ गठन एवं शारीरिक रूप से योग्य प्रभाण नहीं किया जाता तथा उस चिकित्सा परीक्षा का खर्च राडेविबोर्ड द्वारा बहन किया जाएगा ।

13. अस्थायी अधिकारियों द्वारा स्थायित्व की मांग अधिकार के रूप में न करना:— कोई व्यक्ति जो अस्थायी रिकॉर्ड पर अधिकारी के रूप में नियुक्त है वह स्थायित्व का दावा नहीं कर सकत या निम्नलिखित के आधार पर किसी स्थायी नियोजन की पूर्व मांग नहीं कर सकता।

(क) कि वह स्थायी स्वरूप का कार्य या एक स्थायी पद का कार्य निष्पादित कर रहा था, या

(ख) कि वह एक स्थायी पद के प्रति अस्थायी रूप से नियोजित किया गया था, या

(ग) कि उसके नियोजन की अवधि मूल रूप से निर्धारित अवधि से अधिक बड़ी गई है।

14. भूत्यूवं कर्मचारी गैर-वर्वर्णीय:—कोई व्यक्ति—

(1) जिसे राडेविबोर्ड का सेवा से वरखास्त किया गया है किसी भी पद में नियुक्ति का पात्र नहीं होगा।

(2) जिसने त्यागपत्र दिया है, या राडेविबोर्ड की सेवा से सेवा निवृत्त दिनाई गई थी या राडेविबोर्ड से जिसकी सेवा समाप्त की गई थी, किसी भी पद में नियुक्ति का पात्र नहीं होगा।

15. आय का अभिलेख:—(1) प्रत्येक अधिकारी अपनी प्रथम नियुक्ति पर या जब कभी भी सक्षम प्राधिकारी द्वारा मांग किया जाए, इस्वी मन् के अनुमार अपनी जन्मतिथि वीं घोषणा करेगा तथा जन्म प्रमाणपत्र, स्कूल छोड़ने का प्रमाणान्त्र या प्राधिकारी को स्वीकार्य किसी अन्य दस्तावेज के रूप में अपना माध्य प्रस्तुत करेगा।

(2) कोई अधिकारी, जो उप-विनियम (1) के अन्तर्गत अपेक्षित साध्य प्रस्तुत करने में अमर्य है, समक्ष अधिकारी के इस बात से संतुष्ट होने पर कि अधिकारी की वह कठिनाई वास्तविक है, उसे मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष अपनी भी आय की एपथ घोषणा लेकर एपथ पत्र प्रस्तुत करने कि अनुमति दी जा सकती है, परन्तु यदि किसी भी समय यह पाया गया कि वह घोषणा असम्भव थी, तो उसका योजन समाप्त कर दिया जाएगा तथा ऐसा प्रत्येक समाप्त मामले में अधिकारी के विरुद्ध लिया जाने वाला कोई कानूनी कार्रवाई पूर्वाच्छ रूप से पृथक होगा।

बशर्ते कि समाप्त आदेश जारी करने से पहले संबंधित अधिकारी को कारण बताओं का अवमर दिया जाएगा।

(3) उप-विनियम (2) के अन्तर्गत समाप्त अदेश के विस्तृद्ध कोई अवित्त आदेश जारी होने के तीस दिनों के अन्दर प्रबंध निदेशक द्वारा अपील कर सकता है और प्रबंध निदेशक ऐसी जांच (और जैमा वह उचित समझे जांच कारण) कराकर उचित आदेश परित कर सकता है और प्रबंध निदेशक का प्रत्येक ऐसा निर्णय अंतिम होगा।

(4) यदि कोई अधिकारी अपनी महीने जन्मतिथि की गण्ठ लेने में असमर्थ है तो किन अनुमानित वर्ष या महीना बता सकता है तो वर्ष के मामले में पहली जुलाई और महीने के मामले में महीने का पहला दिन राडेविबोर्ड द्वारा रिकॉर्ड के प्रयोजन के लिए उसकी जन्मतिथि मानी जाएगी, बशर्ते कि बोर्ड द्वारा प्राधिकृत चिकित्सा व्यवसायी का भत अतिम एवं अधिकारी पर वाध्यकारी होगा।

(5) नियुक्ति के समय कामगार द्वारा घोषित आय और राडेविबोर्ड द्वारा निर्धारित और स्वीकृत आय में अधिकारी द्वारा तत्पचान् कोई फेर बदल नहीं किया जाएगा।

16. मिथ्या या छिपाए गए विवरण के परिणाम:—

(1) यदि किसी अधिकारी द्वारा नियुक्ति से पहले या नियुक्ति के समय दिए गए किन्हीं विवरणों को तत्पचान् ग्रस्त या गत या यह पाया जाता है या यह पाया जाता है कि कोई महत्वपूर्ण विवरण इसने छोपाए हैं तो यह माना जाएगा कि उस नियुक्ति मिथ्या निश्चय से प्राप्त की है तथा नियुक्ति प्राधिकारी उसकी नियुक्ति समर्पी तौर पर समाप्त कर सकता है और उस प्रकार समाप्त किया गया प्रत्येक समाप्त उसके संबंध में की जाने वाली किसी अन्य कार्यवाही के पूर्वांग के बिना होगा वशर्ते कि ऐसे किसी समाप्त आदेश जारी करने से पहले संबंधित अधिकारी को कारण बताओ का अवसर दिया जाएगा।

(2) उप विनियम (1) के अन्तर्गत समाप्त आदेश के विस्तृद्ध कोई अवित्त आदेश जारी होने के तीस दिनों के अन्दर प्रबंध निदेशक द्वारा अपील कर सकता है (और प्रबंध निदेशक ऐसी जांच और जैमा वह उचित समझे जांच कारण) कराकर उचित आदेश परित कर सकता है और प्रबंध निदेशक का प्रत्येक ऐसा निर्णय अंतिम होगा।

17. अधिकारियों द्वारा सेवा त्यागना और परिवीक्षकों को सेवा मूकता:—(1) प्रत्येक अधिकारी को जो किसी स्थायी पद पर कार्यरत है उस पद से कार्यमुक्त किए जाने से पहले वह सेवा छोड़ने या विच्छिन्न करने के अपने आशय की तीन माह की लिखित नोटिस नियुक्ति प्राधिकारी को देना होगा। तथा जब ऐसा नोटिस प्राप्त हो तो नियुक्ति प्राधिकारी उस अधिकारी को तत्काल सेवा मुक्त करने के लिए समझ होगा और ऐसे प्रत्येक मामले में वह अधिकारी उपरोक्त नोटिस अवधि की ग्रसमाप्त अवधि के बेतन के समतुल्य राशि प्राप्त करने का पात्र होगा।

(2) परिवीक्षा पर प्रत्येक अधिकारी:—(i) एक महीने की नोटिस या उसके वरावर का बेतन देकर कार्यमुक्ति का अनरोध कर सकता है। वशर्ते कि जिस अधिकारी ने स्थायी पद धारण किया है तथा वह उचित ग्राद पर परिवीक्षा अवधि में जैसे उस पर विनियम (1) के उपचार लागू होगे।

(ii) कि परिवीक्षा अवधि के दौरान विना कोई कारण बताए एक महीने का नोटिस या इसके बराबर का बेतन देकर उसे कार्यमुक्त किया जा सकता है। बशर्ते कि यदि अधिकारी स्थायी पद पर हों तथा उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि में हों उसे बिना कोई कारण बताए या सूचना दिए कार्यमुक्त तो नहीं किया जाएगा मगर उसके पुराने पद पर उसे प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(3) नियुक्त प्राधिकारी नोटिस अवधि को पाल अवधिकाश के प्रति समायोजित करके कभी करने के लिए या नोटिस अवधि के स्थान पर भुगतान के लिए या अन्यथा निर्देश देने के लिए मध्यम होगा।

18. पृष्ठीकृत अधिकारी की सेवा समाप्ति :—(1) राडे-विबोर्ड में पृष्ठीकृत अधिकारी की सेवाएं तब तक समाप्त नहीं की जाएगी जब तक कि उस पर अन्तर्निहित और राडे-विबोर्ड पर नागू अन्य विनियमों का सामंजस्य न बैठता हो।

(2) जहां अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक किसी सूचना या प्रन्थथा द्वारा संतुष्ट है कि किसी पृष्ठीकृत अधिकारी की सेवा से जिम संगठन में उसे कार्य करना है या कर रहा है, सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा या जनहित में अप्रिय या हानिकर है तो वह इन विनियमों में किसी बात के अन्तर्विष्ट होने द्वारा भी कारण का उल्लेख कर अधिकारी की सेवा समाप्त कर सकता है। (जिसकी सूचना उसकी कार्यमुक्तता के समय दी जाएगी) और उसे नोटिस के बदले तीन महीने का बेतन मिलेगा। बशर्ते कि प्रत्येक सभव सामले में अधिकारी की सेवा समाप्ति का निर्देश देने से पहले कारण बताओ का अवसर प्रदिया जाएगा।

आगे यह भी शर्त है कि जहां अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक, यथास्थिति मनुष्ट है कि कारण बताना राडे-विबोर्ड के हित में या अधिकारी के हित में पूर्वाग्रह होगा और सिविल या अपराध कार्रवाईयों में घसीटा जा सकता है ऐसी सूचना की घोषणा रोक ली जाएगी और कारण का उल्लेख किया जाएगा।

(3) प्रत्येक ऐसे मामले में जहां अधिकारी की सेवाएं उप-विनियमन (2) के अन्तर्गत समाप्त की गई हैं, अधिकारी को वह रण (उस राशि से अधिक नहीं जो सामान्य अवस्था में उसकी सेवा निवृत्ति पर देय होती) जिसका निर्धारण अध्यक्ष अधिका प्रबंध निदेशक करेंगे, याहू द्वारा दिया गया है, और उनका निर्णय अंतिम होगा।

(4) उप-विनियमन (3) के अन्तर्गत पारित प्रत्येक आदेश, जहां अधिकारी के लिए उसकी सेवा समाप्त पर राशि निर्धारित की गई है, निर्धारण तिथि से सूचना के 30 दिनों के अन्दर अध्यक्ष को अपील किया जा सकता है, यदि आदेश प्रबंध निदेशक द्वारा दिया गया है, और उनका निर्णय अंतिम होगा।

19. वार्धक्य निवृत्ति और सेवा निवृत्ति :—(1) इस विनियमन में अन्यथा अधिकारी के अन्तर्गत गट्टीय ऐसी विकास बोर्ड यां गंडा में कार्रवाई प्रत्येक अधिकारी गट्टावन वर्ष की आयु पूरी होने पर सेवा निवृत्त होगा।

परन्तु अध्यक्ष किसी अधिकारी के मामले में जिसने अटावन वर्ष की आयु पूरी कर ली हो तथा उसकी राय में राडे-विबोर्ड के हित में ऐसा करना आवश्यक है तो उस अधिकारी की सेवाओं को ऐसी अवधि और ऐसी शर्तों पर प्रतिधारित करने का निदेश अध्यक्ष जैसा वह उचित समझे, वे सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) में किसी बात के समविष्ट होने हुए भी नियुक्त प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट होने पर कि ऐसा करना राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के हित में है उसे किसी अधिकारी को, जिसने पचास वर्ष की आयु या तीस वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो, निम्नलिखित कार्रवाई करने का परम अधिकार है।

(1) कम से कम तीन महीने की लिखित नोटिस देकर या उसके बदले में तीन महीने का बेतन देकर सेवा निवृत्त करना, या

(2) उसे निम्न पद पर धारण करने का विकल्प देना और यदि वह स्वीकार कर लेता है, तदनुसार निर्देश देना, बशर्ते कि अधिकारी लिखित रूप में दे कि उसने सेवा निवृत्ति स्वीकार कर ली है, इस प्रयोजनार्थ अपेक्षित तीन माह की अवधि को हटा दिया जाएगा यदि वह निम्न पद पर सेवा में बने रहने का अनुरोध करता है।

(3) प्रत्येक अधिकारी जिसे स्थायी पद से सेवा निवृत्ति देकर निम्न पद पर बैठाया गया है उच्च पद पर पदोन्नति का हक्कावार उस अवधि के लिए नहीं होगा जिस पर वह कार्यरत है, और उसे नियुक्त अधिकारी द्वारा उपयुक्त समझे जाने पर राडे-विबोर्ड के हित में पूर्णतया सेवा निवृत्त किया जा सकता है।

(4) प्रत्येक अधिकारी जिसे उप-विनियमन (2) के अन्तर्गत सेवा निवृत्त या प्रबंधावर्तित किया गया है (उप-विधिकारी को छोड़कर जिसने निम्न पद पर जारी रखने का विकल्प लिया है) बोर्ड को निर्णय के तीस दिनों के अन्दर विरोध में अपील कर सकता है और बोर्ड जांच करने या करवाने के बाद जैसा उचित समझे आदेश जारी कर सकता है।

20. कुछ मामलों में सेवा निवृत्ति का विकल्प :—(1) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का कोई भी अधिकारी जिसने 50 वर्ष की आयु पूरी कर ली हो या 20 वर्ष की सेवा पूरी कर ली हो, नियुक्त प्राधिकारी को कम से कम तीन महीने की लिखित नोटिस देकर राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा से सेवा निवृत्ति ले सकता है।

(2) यदि कोई अधिकारी उप-विनियमन (1) के अनुसार सेवा निवृत्ति लेता है तो ग्रैज्यूष्टी (उपदान) के प्रयोजन के लिए अर्हक सेवा में पांच वर्ष का लाभ जोड़ा जा सकता है, बशर्ते कि ऐसा करने पर अधिकारी भी अर्हता मेवा उस वार्धक्य निवृत्ति पर सेवा निवृत्ति भी अर्हक सेवा से अधिक न हो तथा अर्हक सेवा भाग की जोड़कर लीग वर्ष में अधिक न हो।

(3) प्रत्येक अधिकारी, जो इस विनियमन के अंतर्गत सेवा निवृत्ति के लिए विकल्प देता है, वह भविष्य निधि वार्षीक्य सेवा निवृत्ति, उपदान, अवकाश नगदीकरण, यात्रा भत्ते के लाभ तथा सामान्यतया ग्राह्य अन्य सामग्री को पाने का हकदार होगा ।

21. चिकित्सा जांच की अपेक्षा :—(1) अध्यक्ष, कार्य के स्वरूप तथा ग्रन्थ संबंधित परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी को ऐसे अन्तराल पर तथा ऐसे चिकित्सा व्यवसायी या संस्था के समझ, जिसे वह उचित समझे, स्वास्थ्य परीक्षण करवाने की हिदायत दे सकता है और रिपोर्ट प्रस्तुत करने को कह सकता है एवं अध्यक्ष उस रिपोर्ट पर कार्रवाई करने के लिए सक्षम होगा ।

(2) उप-विनियमन (1) के अंतर्गत स्वास्थ्य परीक्षा के सारे खंड राष्ट्रीयिकों द्वारा बहन किए जाएंगे ।

22. चिकित्सा आधार पर सेवा निवृत्ति :—(1) अध्यक्ष विनियमन 21 में संदर्भित चिकित्सा व्यवसायी की रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए यथोचित पूछ-ताछ एवं जानकारी प्राप्त करने के पश्चात् यदि इस बात से संतुष्ट है कि अधिकारी अक्षम है या अन्यथा रूप से अस्वस्थ, अयोग्य है तो वह अधिकारी को तीन महीने के नोटिस के बदले तीन माह का वेतन देकर आदेश द्वारा सेवा निवृत्त करा सकता है । बशर्ते कि यदि अधिकारी धारा 21 के अनुसार चिकित्सा परीक्षा करवाने में असमर्थ रहता है तो अध्यक्ष उपलब्ध सूचनाओं के आधार पर कार्य करेंगे ।

(2) उप-विनियमन (1) के अनुसार सेवा निवृत्ति के आदेश को पारित करने से पहले अध्यक्ष संबंधित अधिकारी की चिकित्सा व्यवसायी या संस्थान के चिकित्सा रिपोर्ट की एक प्रति तथा कारण बताओ का अवसर देगा ।

(3) जो अधिकारी इस विनियमन के अन्तर्गत सेवा निवृत्त होता है, वह आनुपातिक सेवानिवृत्ति लाभ पाने का हकदार होगा, ऐसे मामलों में भी जहां उसने पर्याप्त सेवाकाल पूरा न किया हो या आनुपातिक सेवा निवृत्त का लाभ पाने के लिए सामान्य पादता शर्तों के अनुपालन में असमर्थ रहा हो, उसे अनुपातिक लाभ देय होगा ।

(4) कोई भी अधिकारी, जिसे इस विनियमन के अन्तर्गत सेवा निवृत्त किया गया है, वह उस आदेश के सीधे दिनों के अन्वर बोर्ड को अपील दायर कर सकता है और धोर्ड इस पर यथोचित आदेश जारी कर सकता है जिसका निर्णय अंतिम होगा ।

23. सेवा निवृत्ति का दिन :—जो अधिकारी महीने के किसी दिन सेवा निवृत्ति की आयु पूरी कर लेता है वह महीने के अंतिम दिन के अपराह्न में सेवा निवृत्त होगा ।

24. सेवा निवृत्ति पर अर्जित अवकाश एवं भगदीकरण :—

(1) जब कोई अधिकारी सेवा निवृत्ति तिथि में अग्रिम प्रावेदन करने के बाबजूद भी सेवा निवृत्ति की तिथि में पूर्व प्रपने द्वारा अर्जित किए गए अर्जित अवकाश को, सक्षम प्राधिकारी द्वारा अस्वीकृत किए जाने पर, लेने में असमर्थ रहा है तो उसे सेवा निवृत्ति की सामान्य तिथि के पश्चात् अवकाश लेने में अनुमति दी जा सकती है तथा ऐसे प्रत्येक मामले में अधिकारी को उस अवकाश की अवधि की समाप्ति की तिथि से भेवा से सेवा निवृत्त हुआ माना जाएगा ।

(2) जब किसी अधिकारी ने अपनी सेवा निवृत्ति से पहले अर्जित अवकाश संचित किया है जिसे वह सेवा निवृत्ति से पहले न ले सका, उसे अधिकतम 240 दिनों के अधीन उस अवकाश के नकदीकरण की अनुमति दी जायेगी तथा वह सेवा निवृत्ति से तत्काल पूर्व प्राप्त वेतन के समतुल्य होगा एवं उसकी गणना उस अवधि के लिए की जाएगी जिसके लिए वह नकदीकरण ग्राह्य था ।

25. अनुशासनिक कार्यबाहियों के चलने सेवा निवृत्ति का स्थगन :—पूर्ववर्ती विनियमनों में किसी बात के होते हुए भी सक्षम प्राधिकारी उस अधिकारी की सेवा निवृत्ति को स्थगित करने या उसे सेवा निवृत्ति की अनुमति की मनाही करने के लिए मुक्त होगा जिसके विलम्ब अनुशासनात्मक कार्रवाइयां आसम हैं या आरंभ को गई हैं ।

26. स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति :—(1) यदि बोर्ड या अध्यक्ष, यथास्थिति संतुष्ट है कि ऐसा करना संस्थान के हित में है तो बोर्ड के पूर्व अनुमोदन से बोर्ड या अध्यक्ष कर्मचारियों के किसी वर्ग या श्रेणी की सुकर सेवा निवृत्ति की व्यवस्था प्रतिपादित करने के लिए सक्षम होगा ।

(2) इन विनियमनों के अन्तर्गत सेवा निवृत्ति का सूचीकरण तैयार करने के लिए बोर्ड या अध्यक्ष, यथास्थिति, इसके विभिन्न कार्यकलापों को अधिक प्रभावशाली ढंग से चलाने तथा सामान्य रूप में संस्थान के हित के संवर्धन की आवश्यकता को विशेष रूप से ध्यान में रखेगा ।

27. अवकाश अवधि के बाद या अन्यथा ड्यूटी का परिस्थाग करना :—कोई भी अधिकारी जब वास्तविक अनुमोदित अवकाश या परवर्ती विस्तार की समाप्ति के बाद भी अनुपस्थित रहता है जो कि अनुमत अवधि में उसके कार्यहेतु प्रदान किया गया था तो वह अपनी नियुक्ति से लिएन का अधिकार खो देगा ।

बगते कि यदि अधिकारी उपर्युक्त अवधि के ब्राठ दिनों के भीतर वापस आ जाता है तथा सक्षम प्राधिकारी की संस्थाप्ति सहित स्पष्टीकरण प्रस्तुत कर देता है तो उसे प्राधिकारी द्वारा अपने पक्ष पर पुनः कार्यभार संभालने की अनुमति दी जा सकती है ।

28. कुल मामलों में जन्मनिधि का विशेष विवरण देना:—
(1) जहां ऐसा पर्याप्त कारण है कि राडेविबोर्ड के किसी अधिकारी के लिए अपने नियुक्ति पत्र या किसी अन्य अधिकारी अभिवेदन में बताई गई जन्म निधि को प्रमाणीकृत करना है तो प्रबंध निदेशक आदेश द्वारा अधिकारी को अपनी लिखी हुई जन्म निधि को सिद्ध करने देतु संतोषजनक गान्धी प्रस्तुत करने को कह सकता है और यदि संबंधित अधिकारी प्रबंध निदेशक का दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत करने में असमर्थ रहता है त उसे इस प्रयोजनार्थ उल्लिखित चिकित्सा व्यवसायी के समक्ष चिकित्सा परीक्षण करवाने के लिए कहा जा सकता है।

(2) चिकित्सा व्यवसायी की रिपोर्ट की एक प्रति संबंधित अधिकारी को दी जाएगी।

(3) प्रबंध निदेशक, प्रस्तुत किए गए किसी दस्तावेजी साक्ष्य, चिकित्सा परीक्षण की रिपोर्ट, या चिकित्सा रिपोर्ट पर यदि अधिकारी द्वारा कोई अभिवेदन दिया जाता है तो उस पर विचार करने के पश्चात् उसके संबंध में जन्मनिधि या माह या वर्ष यथास्थिति, का उल्लेख कर सकता है।

(4) उप-विनियमन (3) के अंतर्गत आदेश की एक प्रति उस अधिकारी को दी जाएगी जिसके संबंध में वह आदेश किया गया है।

(5) कोई अधिकारी जो उप-विनियमन (3) के आदेश से असंतुष्ट है वह अध्यक्ष को अपील कर सकता है तथा अध्यक्ष उसे अपना उद्देश्य अभिव्यक्त करने का अवसर देने के पश्चात् यथास्थिति आदेश पारित कर सकता है तथा ऐसा प्रत्येक आदेश अंतिम होगा।

29. वर्तमान अधिकारियों की सेवा अवधि:—किसी अधिकारी की सेवाकाल की गणना प्रयोजन के लिए जो नियुक्त दिन से तुरन्त पहले राडेविबोर्ड की सेवा में था या पहले की दृष्टियन डेरी कार्यरिपोर्ट (विलियत कंपनी) में था उसकी पहले की ग्राह्य सेवा संबंधित श्रेणी तथा संगठन को भी लेखे में लिया जाएगा।

30. विशेषज्ञों की नियुक्ति:—अध्यक्ष संस्थान की आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए किसी क्षेत्र में विशेष ज्ञान एवं अनुभव रखने वाले विशेषज्ञों को ऐसी नियम, शर्तों पर जिसे अध्यक्ष उचित समझे करार द्वारा या अन्यथा नियुक्त कर सकता है।

अध्याय—III

वेतन और भत्ते

31. वेतनमान:—वेतनमान, महगाई भत्ता और कोई अन्य भत्ता (जहां देय है) अधिकारियों के लिए बोर्ड द्वारा समय-समय पर निर्धारित किए जाएंगे और विभिन्न वर्ग और श्रेणी के अधिकारियों के लिए विभिन्न वेतन और भत्ते निर्धारित किए जा सकते हैं।

32. मकान फिराया भत्ता:—अधिकारी को देय मकान किराया भत्ता समय-समय पर अध्यक्ष द्वारा निर्धारित विश्वा जाएगा और अध्यक्ष अधिकारियों के विभिन्न श्रेणी और वर्ग के लिए विभिन्न दर निर्धारित करने के माध्यम होंगे।

33. स्थल भत्ता:—जो अधिकारी परियोजना स्थल पर कार्यरत है उसे स्थल भत्ता देय होगा, जिसका निर्धारण समय-समय पर अध्यक्ष करेंगे तथा भत्ते का भुगतान उन शर्तों के अधीन होगा जो अध्यक्ष निर्धारित करेगा।

34. परियोजना भत्ता:—जो अधिकारी परियोजना स्थल पर कार्य कर रहा है और आवासीय व्यवस्था दुर्लभ होने के चलते उसे परियोजना स्थल पर आवास लेना पड़े तो उसे परियोजना भत्ता स्वीकृत किया जा सकता है जो अध्यक्ष द्वारा निर्धारित शर्तों के अधीन होगा।

35. स्थानापन भत्ता:—सक्षम, प्राधिकारी किसी अधिकारी को लियित रूप में उच्च पद पर अस्थायी रूप से कार्य करने का निदेश दे सकता है जिसके लिए उसे पद स्वभाव के आधार पर मासिक भत्ता देय होगा जिसकी स्वीकृति अध्यक्ष देंगे।

36. आर्थभण और समापन:—अधिकारी का जिसकी नियुक्ति जिस पद विशेष पर हुई है, वेतन उस दिन से ग्राह्य होगा जिस दिन से वह कार्यभार ग्रहण करता है, यदि कार्यभार पूर्वाह्न में ग्रहण किया गया है, और यदि कार्यभार अपराह्न में ग्रहण किया गया है तो अगले दिन से, और जिस दिन वह कार्यभार का न्याय कर देता है उस दिन से उसका वेतन बंद हो जाएगा यदि कार्यभार का न्याय पूर्वाह्न में किया गया है और यदि न्याय अपराह्न में किया गया है तो उसके अगले दिन से, वर्ती कि यदि अधिकारी की सेवाकाल में मृत्यु हो जाती है तो उसका वेतन उस दिन से बंद हो जाएगा जिस दिन उसकी मृत्यु हुई थी।

37. अधिकारियों का स्थानांतरण:—जब किसी अधिकारी का स्थानांतरण एक पद से दूसरे पद हो तो ग्राह्य कार्यभार ग्रहण करने की अवधि के दौरान उस वेतन और भत्ते का हक्कदार होगा जिसका वेतन पहले वाले पद या स्थानांतरित पद में कमतर हो।

38. वेतनवृद्धि के उपबंध:—(1) उसी प्रकार जैसा विनियमनों में उपबंधित है, वेतनवृद्धि के लिए निम्नलिखित की गणना की जाएगी:—

(क) सेवा (असाधारण छुट्टी को छोड़कर मगर चिकित्सा आधार पर बिताई गई छुट्टी को लेकर) श्र्वात् उस वेतन मान से उस पद का वेतन;

(ख) सेवा (असाधारण छुट्टी को छोड़कर मगर चिकित्सा आधार पर बिताई गई छुट्टी को लेकर) जो उच्च पद पर है निचले पद पर वेतन वृद्धि के लिए गिनी जाएगी,

(ग) विदेश सत्रा पर अधिकारों द्वारा वितर्फ़ गई अवधि के लिए वेतन वृद्धि लिए वाले पद पर गिनो जाएगी।

(घ) उसी कोटि में अन्य पद की सेवा, प्रतिनियुक्ति को सेवा, जहां अध्यक्ष असाधारण छुट्टी के अलावा किसी छुट्टी का निर्देश दे तो अधिकारी जिस पद पर पुष्टीकृत है वेतनवृद्धि की गणना की जाएगी।

(2) इन विनियमों के अतिरंग होने पर या उसके पश्चात् वेतन वृद्धि को देव तिथियों को प्रत्येक वर्ष में पहली जनवरी तथा पहली जुलाई को समिति किया जाएगा।

(3) उन अधिकारियों के मामले में जो इन विनियमों के अतिरंग होने के समय सेवा में हैं—

(क) यदि वेतन वृद्धि पहली जुलाई तथा पहली जनवरी के बीच में तथा होती है तो उसके पश्चात् वह पहली जुलाई को वेतन वृद्धि पाने के लिए पांच होगा तथा तत्पश्चात् प्रत्येक बारह महीने की समाप्ति पर जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है, तो वेतनमान के अधिकतम तक;

(ख) यदि वेतन वृद्धि जनवरी के पहले दिन तथा जुलाई के पहले दिन के बीच देय होती है तो वह जनवरी के पहले दिन में वेतन वृद्धि पाने के लिए हकदार होगा तथा तत्पश्चात् उसी तिथि को जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता है, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है तो वेतनमान के अधिकतम तक।

(4) इन विनियमों के प्रारंभ होने के पश्चात् नियुक्ति हुए अधिकारियों के मामले में पहली वेतन वृद्धि, पहली जनवरी या पहली जुलाई, जो भी न्यूनतम छह महीने की समाप्ति के पश्चात् पहले आती है, को देय होगी तथा तत्पश्चात् आगामी वर्ष में वह उसी तिथि को वेतन वृद्धि का पात्र होगा जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता है, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है तो जब तक वह वेतनमान में अधिकतम तक नहीं पहुंचता है।

(5) उप-विनियम (4) के अन्तर्गत पहली वेतन वृद्धि त्रयान करने में परिवोक्ता की संतुष्टिपूर्वक समाप्ति या सेवा में उसकी पुष्टि को अंतर्निहित नहीं माना जाएगा।

(6) अधिकारों निम्नलिखित के मामले से वेतन वृद्धि पाने का हकदार नहीं होगा—

(1) किसी श्रेणी में दक्षता रोध से उपर जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे दक्षता रोध पार करने का प्रभाण पद नहीं मिल जाता।

वेतन वृद्धि के सक्षम प्राधिकारों उस अधिकारों के पिछले संतोषजनक निष्पादन के आधार पर ही एक स्वीकारात्मक प्रभाण-पद देगा, या

(2) यदि यह अनुशासनिक कार्यवाही के चलते रोक दिया गया है।

(7) वेतनवृद्धि रोकने के प्रत्येक श्रादेश में यह बताया जाएगा कि यह किस अवधि के लिए रोकी गई है तथा इस रुकावट से भविष्य के वेतन वृद्धि के स्थगन पर क्या प्रभाव पड़ेगा। वेतन वृद्धि के लिए किसी अधिकारी को वेतन वृद्धि दक्षतारोध स्तर पर रखी है।

39. उत्कृष्ट निष्पादन के लिए विशेष वेतन वृद्धि :— अध्यक्ष विशेष परिस्थितियों में अपनी इयूटी के उत्कृष्ट-निष्पादन के लिए या इस प्रकार के किसी अन्य कारण के लिए यदि वह संतुष्ट है तो किसी अधिकारी को विशेष वेतन वृद्धि प्रदान कर सकता है।

40. दक्षता रोध :—जिस वेतनमान में दक्षता रोध है तो इसके ऊपर वेतन वृद्धि की स्वीकृति उसके उस वेतनमान में सेवा प्रारंभ करने के दिन से उसके कार्य निष्पादन के आधार पर होती और यदि स्वीकारात्मक निष्पादन प्रभाण पद अधिकारी को दक्षता रोध स्तर पर नहीं दिया गया, तो मामता वार्षिक रूप से पुनरोक्ति किया जाएगा और स्वीकारात्मक प्रभाणपद मिलने के उपरान्त ही अधिकारी को दक्षता रोध पार करने की अनुमति दी जाएगी।

41. पदोन्नति पर वेतन का पुनर्निधारण :— पदोन्नति के फलस्वरूप उच्च श्रेणी में नियुक्ति पर अधिकारी का मूल वेतन उस वेतनमान के न्यूनतम स्तर पर या उसके पुराने वेतनमान के ठीक ऊपर नए वेतनमान में जो भी अधिकतम हो निर्धारित की जाएगी।

व्याख्या :— (क) इस विनियम के प्रयोजनार्थ, पूर्व पद में लिया गया यदि कोई विशेष वेतन हो तो यह उसके मूल वेतन का अंश समझा जाएगा।

(ख) स्थानापन्न व्यवस्था के मामले में संवंधित अधिकारी अपने पुराने मूल वेतन और नए मूल वेतन के अन्तर के बराबर उपरोक्त निर्धारित तरीके से स्थानापन्न भत्ता पाएगा;

वेतन वृद्धि के लिए व्यवस्था अस्थायी हो और परिस्थितियों अनुकूल हों तो स्थानापन्न भत्ते में नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा कमी की जा सकती है आगे यह शर्त भी है कि प्रबंध निदेशक उन मामलों में उचित स्थानापन्न भत्ता प्रदान कर सकता है जब वह संतुष्ट है कि उपर्युक्त परिकलन का औचित्य है।

(ग) यदि पिछले पद में कोई स्थानापन्न भत्ता सम्मिलित था तो वह मूल वेतन के हिस्से के रूप में नहीं माना जाएगा।

42. अनुदान :—परिस्थितियों की उपयुक्तता तथा आवश्यकता एवं अधिकारी को देखते हुए यदि अध्यक्ष संतुष्ट है तो वह कोई तर्द्ध या अन्य अनुदान एक बार में या वसूली-कृत योग्य लिखित आदेश प्रशान्त कर सकता है जिसे बोर्ड की अगली बैठक में सूचनार्थ प्रस्तुत किया जाएगा।

अध्याय-10

कार्यग्रहण समय

43. कार्यग्रहण समय :—(1) कार्यग्रहण समय अधिकारी को इस लिए प्रदान किया जाएगा ताकि उसे अपना पुराना पद त्याग करने के बाद नए पद पर कार्यान्तर्भ करने में सुविधा हो, बाश्त कि पहले वाले पद और नए पद का स्थान उसी स्टेशन पर नहो।

(2) इन विनियमों के प्रयोजनार्थ कार्यग्रहण समय ड्यूटी पर समझा जाएगा और इसका वेतन विनियमन 42 के अनुरूप गणना कर भुगतान किया जाएगा।

(3) कार्यग्रहण समय का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता और सक्षम प्राधिकारी के विवेक से इसे बढ़ाया भी ज सकता है।

बाश्ते कि जिस मामले में कार्यभार ग्रहण समय बढ़ा दिया गया है वहां सक्षम प्राधिकारी अधिकारी को न सिया गया कार्यभार ग्रहण समय बाद की तिथि में लेने की अनुमति दे सकता है।

44. कार्यग्रहण काल की गणना :—स्टेशन में परिवर्तन से संबंधित सभी स्थानांतरणों के मामले में तैयारी करने हेतु कार्यभार ग्रहण समय को छह दिनों तक सीमित किया जाएगा तथा यह वास्तविक यात्रा को पूरा करने के लिए अपेक्षित अवधि के अतिरिक्त होगा।

45. कार्यग्रहण समय से अधिक ठहरना :—(1) नियत अवधि के अन्तर यदि अधिकारी, बाश्ते कि परिस्थितियां उसके नियंत्रण से बेकाबू हो, (नक्षम प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित) पद भार ग्रहण नहीं करता तो, वह कार्यग्रहण अवधि के समाप्त के बाद किसी वेतन, या छुट्टी वेतन का अधिकृत नहीं होगा।

(2) कार्यग्रहण अवधि की समाप्ति के बाद ड्यूटी पर से जानवृत्त कर अनुरूपित रहना पुराचरण माना जाएगा और यह दंडनीय होगा।

अध्याय-11

विधि

46. अन्य संगठनों में अधिकारियों की प्रतिनियुक्ति :—

(1) साधारणतया कोई भी अधिकारी किसी सरकार या किसी संगठन में प्रतिनियुक्ति पर नहीं भेजा जाएगा और यदि अधिकारी प्रतिनियुक्ति पर भेजा गया हो यह अध्यक्ष की स्वीकृति और अधिकारी की सहमति से होगा।

(2) प्रतिनियुक्ति पर साधारणतया कोई अधिकारी नहीं भेजे जाएगे जब तक कि —

(क) अधिकारी राडेविबोर्ड में स्थायी पद धारण करता हो, और

(ख) निष्पादित किए जाने वाले कार्य राडेविबोर्ड के किसी अधिकारी द्वारा ही संपादित किए जा सकते हैं या ऐसी ड्यूटी में विशेषज्ञ जानकारी अपेक्षित है और यह किसी अन्य स्रोत से तत्काल उपलब्ध नहीं है।

(3) जब राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी किसी अन्य संगठन में प्रतिनियुक्ति पर भेजा जाएगा तो प्रतिनियुक्ति की यह भी शर्त होगी कि प्रतिनियुक्ति की अवधि में अधिकारी की सेवाओं की सारी लागत का भार तथा निम्ननिवित का बहुत संबंधित नियोजक करें :—

(क) कार्यग्रहण काल का वेतन

(ख) अधिकारी को ग्राह्य यात्रा भत्ता ताकि वह नए योजक के अंतर्गत कार्यभार ग्रहण कर सके और प्रतिनियुक्ति की समाप्ति पर राडेविबोर्ड में अपनी नियुक्ति पर वापस आ सके।

(ग) छुट्टी यात्रा रियायत सुविधा जो उसे तथा उसके परिवार को ग्राह्य है।

(घ) प्रतिनियुक्ति काल के दौरान अंजित अवकाश का वेतन।

(ङ) अधिकारी के लेखे में भवित्व निधि, वार्षिक निवर्तन योजना या कुछ समय के लिए लागू राडेविबोर्ड की किसी अन्य योजना में कर्मचारी अंशदान।

(च) कोई अन्य राशि जैसे यदि अधिकारी निवार्ज्य हो तो उसके उपरान का अंशदान जिसका अनुपात और पाप राडेविबोर्ड द्वारा निश्चारित किया जाएगा।

(4) उप-विनियमन (1 से 3) में किसी बात के अत्यन्तिहित होते हुए भी किसी अधिकारी के स्थानांतरण के राडेविबोर्ड के अधिकार को या राडेविबोर्ड द्वारा वित्तपोषित या विकसित किसी संगठन में कार्य सम्हालने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी और जहां नियुक्ति आदेश या किसी करार में ऐसा उचित है तो अधिकारी की सहमति प्रयोग जनार्थ अपेक्षित नहीं होगी।

47. प्रवेश, निकास और तलाशी :—(1) प्रथम अधिकारी राडेविबोर्ड प्रांगण में आने जाने के लिए इस प्रांजनार्थ द्वारा या द्वारों का उपयोग करेगा।

(2) राडेविबोर्ड के प्रांगण में आते या जाते समय या प्रांगण में रहने के दौरान सुरक्षा कार्मिकों द्वारा या इस हेतु प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी द्वारा तलाशी ली जा सकती है।

(3) यदि किसी अधिकारी के पास कोई ऐसी वस्तु है जिसकी प्रयोग प्रतिष्ठान में भी होता है तो वह इसे अन्दर आते समय तुग्धा अधिकरण कार्यक्रम या इन हेतु आधिकृत कोई अन्य व्यक्ति के पास जमा कर देगा और प्रतिष्ठान में यदि ऐसी कोई वस्तु उसके पास पाई गई हो यह समझा जाएगा कि यह राडेविबोर्ड की है।

48. पहचान, उपस्थिति और प्रथेष : (1) प्रत्येक अधिकारी को उसके नाम, पदनाम और फोटो पहचान पत्र कोई अन्य पहचान का साधन दिया जाएगा।

(2) सक्षम प्राधिकारी द्वारा आधिकृत व्यक्ति द्वारा मांग पर यह पहचान पत्र जांच के लिए प्रस्तुत किए जाएंगे।

(3) राडेविबोर्ड के प्रांगण या डमके विभाग दायरे में अनुभाग में आने और जाने की विधि और साधन सक्षम प्राधिकारी द्वारा समय समय पर जारी निर्देश और आवेदनों के अनुसृत नियंत्रित रहेगा।

(4) उपस्थिति वाली जांच सुविधा के लिए उपस्थिति रजिस्टर जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा अन्यथा न बनाया जाए, संविधित विभाग में सम्मुचित स्थान पर रखा जाएगा।

(5) किसी अधिकारी के परिचय पत्र या गेट पास खो जाने की स्थिति में, अधिकारी इसके खोने की सूचना लिखित रूप में प्रशासन विभाग को देगा और इसकी बदलाई के लिए उस पर प्रभार लगाया जाएगा।

(6) राडेविबोर्ड की नियोजना समाप्ति पर या किसी अन्य सरकार या संगठन में उसके स्थानांतरण या प्रतिनियुक्ति की अवस्था में अधिकारी द्वारा पहचान पत्र सुपुर्द कर दिए जाएंगे और चूक होने पर ऐसी राणि जिसका निर्धारण प्रबंधक (प्रशासन) करेंगे उस अधिकारी से वसूल की जाएगी और यह उसके विरुद्ध किए गए अन्य किसी कार्यवाही के पूर्वाग्रह के बिना होगा।

49. भविष्य निधि : प्रत्येक अधिकारी (अनियमित स्तर पर नियुक्त अधिकारियों के अतिरिक्त) भविष्य निधि में अंशदान देगा जो इसके नियम, विनियमन या आदेशों द्वारा निश्चित समय के लिए लागू है।

50. उपदान : प्रत्येक अधिकारी उपदान के लिए पात्र होगा, जो इसके नियम, विनियमन या आदेशों द्वारा निश्चित समय के लिए लागू है।

51. वार्धक्य निवर्तन योजना : राडेविबोर्ड का प्रत्येक पुष्टीकृत अधिकारी (अनियमित स्तर पर नियुक्त कर्मचारियों को छोड़कर) राडेविबोर्ड की वार्धक्य निवर्तन योजना में अंशदात देंगे जो कि इसके नियम, विनियमन, या आदेशों द्वारा निश्चित समय के लिए शासित है।

52. अवकाश :—प्रत्येक अधिकारी, वर्तमान समय में इस संबंध में उस पर लागू होने वाले नियमों, विनियमों या आदेशों के अनुसार अवकाश के लिए पात्र होगा।

53. यात्रा और भत्ता : (1) किसी अधिकारी के लिए कार्यालय कार्यों के लिए दौर, प्रबंध निवेशक या इस हेतु किसी साधारण या विशेष आज्ञा द्वारा प्राधिकृत कोई अन्य व्यक्ति स्वीकृत कर सकता है।

(2) यात्रा भत्ते भी दूर एवं विराम भत्ता तथा जिन शर्तों के अन्तर्गत व ग्राह्य हैं वह बोर्ड द्वारा समय-समय पर निर्धारित किया जाएगा।

54. स्थानांतरण : (1) सक्षम प्राधिकारी किसी अधिकारी का स्थानांतरण एक ही कार्यालय में एक विभाग में दूसरे विभाग या राडेविबोर्ड के किसी कार्यालय में अन्य कार्यालय या संचालन थेट्र अधिकारी इन नियमितों के अन्तर्गत घोषित किसी संगठन में कर सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) के अन्तर्गत किया गया किसी स्थानान्तरण आदेश का पूर्ण पूर्ण पालन किया जाएगा एवं अधिकारी, आदेश के अनुसार नए स्थान पर छायौटी के लिए रिपोर्ट करने को बाध्य होगा।

55. विदेश दौरा : (1) अध्यक्ष कोई भी विदेश दौरा कृषि और सहकारिता मंत्रालय के कृषि विभाग के पूर्वानुमोदन के पश्चात् कर सकता है।

बशर्ते कि यदि अध्यक्ष यह समझता है कि तत्काल यात्रा करना आवश्यक है तो वह कारणों को अभिलिखित कर तत्काल यात्रा कर सकता है तथा तत्पश्चात् उसी सूचना बोर्ड तथा कृषि विभाग, कृषि एवं सहकारिता मंत्रालय को देगा।

(2) अध्यक्ष किसी अधिकारी का, प्रबंध निवेशक फे साथ विदेश दौरा स्वीकृत कर सकते हैं। बशर्ते कि प्रत्येक दौरे का विवरण संबंधित अधिकारी के रिपोर्ट के साथ, निवेशक मंडल के समक्ष, जिसनी जल्दी हो सके रख्या जाएगी।

56. वाहन सुविधा : (1) किसी अधिकारी या अधिकारियों के समूह को वाहन सुविधा इस प्रकार और इस सीमा तक, उपलब्ध कराई जाएगी जिसका निर्धारण समय-समय पर अध्यक्ष करेंगे।

(2) परिवहन वाहन खरंदा की सुविधा के लिए अध्यक्ष आठ की मंजूरी दे सकते हैं जिसकी राशि का निर्धारण अध्यक्ष द्वारा किया जाएगा।

(3) अध्यक्ष इस हेतु सक्षम होंगे कि इन विनियमों के लिए संबंधित अधिकारियों, एवं विभिन्न संवर्ग एवं श्रेणी के अधिकारियों के लिए विभिन्न भानदण्ड स्थापित कर सके।

57. सेवा अभिलेख : प्रत्येक अधिकारी का सेवा अभिलेख अनुरक्षित किया जाएगा जिसमें उसका प्रारंभिक मूल बेतन, श्रेणी बेतनमान इत्यादि का विवरण रहेगा।

58. पव व्यवहार का पता : (1) प्रत्येक अधिकारियों के लिए यह आवश्यक होगा कि वे पत्राचार के लिए (आवास पता के साथ) अपना पता सक्षम प्राधिकारी को दें और इस प्रकार का दिया हुआ पता अधिकारी के व्यक्तिगत अभिलेख का भाग माना जाएगा ।

(2) उप-विनियमन (1) में बताए गए ढंग से दिया हुआ पता में यदि कोई परिवर्तन होता है तो वह ऐसे परिवर्तन की सूचना लिखित रूप में सक्षम प्राधिकारियों को देगा तथा इसकी प्राप्ति स्वीकृति प्राप्त करेगा (3) अतिम पते पर भेजे गए अधिकारी के प्रत्येक संदेश को उचित समझा जाएगा ।

59. अवकाश से बुलावा : (1) अवकाश लाभ कर रहे किसी अधिकारी को राडेविबोर्ड की सेवा के लिए इसके हित में आवश्यकता पड़ते पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा तत्काल बापस बुलाया जा सकता है और वह ड्यूटी पर रिपोर्ट करने के लिए बाध्य होगा ।

(2) उप-विनियमन (1) के अनुसार किसी भी अधिकारी को अवकाश से बापस बुलाए जाने पर उसे अवकाश स्थान से ड्यूटी स्थान तक यात्रा करने के लिए यात्रा भत्ता देय होगा ।

60. अवकाश यात्रा सुविधा : (1) प्रत्येक अधिकारी को ग्राम्य अवकाश यात्रा सुविधा प्रदान किया जाएगा जिसका निर्धारण समय-समय पर बोर्ड किसी साधारण या पिशेष आदेश द्वारा करेगी ।

(2) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी मह पाता है कि किसी अधिकारी के विरुद्ध अवकाश यात्रा सुविधा के दुरुपयोग संबंधी कोई मामला दर्ज है या इससे संबंधित भूठा विवरण दिया गया है तो अधिकारी लंबित अवधि या विभागीय कार्यवाहियों के दौरान अवकाश यात्रा सुविधा नहीं लेगा ।

(क) जिस मामले में अनुशासनिक कार्यवाहियों के अन्तर्गत दुरुपयोग या भूठा विवरण दिया गया है तो अधिकारी की लंबित अवधि एवं कार्यवाहियों के दौरान की अवकाश यात्रा सुविधा जब्त हो जाएगी एवं आगे आने वाले अवकाश यात्रा सुविधा के दो सेट भी जब्त हो जाएंगे ।

(ख) ऐसे मामले में जहाँ अनुशासनिक कार्यवाहियों के अन्तर्गत दुरुपयोग या भूठा विवरण नहीं दिया गया है तो अधिकारी अविभारो अवकाश यात्रा सुविधा ले सकता है जिसे कार्यवाहियों के लंबित मामले में जब्त नहीं किया गया है, बर्गे कि पृथक भिन्न विवरण के अतिरिक्त यसेट के रूप में सामान्य सेवा नियूति से पहले प्रयोग में लाई जाए ।

61. गिफ्ट नार्थ : (1) सक्षम प्राधिकारी अपने विवेक से गिफ्ट प्राप्ति भी प्रस्तुत कर सकती है या वर्तमान शिफ्ट में कोई फेर-बदल कर सकती है और अधिकारियों से यह अनेक दोष कि वे गिफ्टों में काम करें तथा उन्हें एक गिफ्ट से दूसरी तथा एक कार्य अनुसूची से दूसरी में स्थानांतरण किया जा सकता है ।

(2) उप-विनियमन (1) के अनुसार सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिया गया कोई भी निर्देश वाध्यकारी होगा जिसका पालन किया जाएगा ।

62. विशेष परिस्थितियों में अधिकारियों की अनुपस्थिति : यदि सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट है कि अधिकारी किसी ऐसे कारण से अनुपस्थित या जो उसके नियंत्रण से परे था (जैसे—दंगा, जन अव्यवस्था इत्यादि) और कार्य स्थान पर नहीं पाया तो उसे ऐसी अनुपस्थिति के लिए विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान कर सकता है ।

63. लिएन का प्रतिधारण : 1. प्रत्येक अधिकारी जो स्थायी पद पर कार्यरत है—(क) जिसे राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड द्वारा किसी कार्यभार, प्रशिक्षण या अध्ययन के लिए विदेश भेजा गया है उसे अपने नियमित पद के प्रति लिएन प्रतिधारित करने की अनुमति इस शर्त के अधीन दी जाएगी कि अधिकारी वह शापथ देगा कि राष्ट्रेविबोर्ड द्वारा यथा सहमति प्राप्त विवेश कार्यकाल अवधि की समाप्ति पर वह तत्काल बापस आएगा तथा सक्षम प्राधिकारी द्वारा नियमित अवधि के लिए राष्ट्रेविबोर्ड में सेवा करेगा, तथा इस ओर से विशेष रूप से उल्लिखित की जाने वाली अन्य शर्तों का पालन करने के लिये सहमत होगा ।

(ख) जिसे सरकार या किसी अन्य बाहरी संगठन में किसी पद पर भेजा गया है उसे राष्ट्रेविबोर्ड में अपने नियमित पद के प्रति लिएन प्रतिधारित करने की अनुमति उन शर्तों, सीमाओं या प्रतिबंधों के अधीन दी जाएगी जैसी कि सक्षम प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उचित समझेगा, तथा इसमें एक यह शर्त शामिल होगी कि यदि अधिकारी उस अवधि की समाप्ति पर बापस नहीं आता है, जैसा कि सक्षम प्राधिकारी समय-समय पर उल्लिखित करेगा, तो उक्त लिएन को समाप्त समझा जायेगा ।

(ग) जिसे राष्ट्रेविबोर्ड के प्रधान संगठन द्वारा संबंधित तथा संलग्न संगठन में किसी पद पर भेजा गया है उसे राष्ट्रेविबोर्ड में अपना लिएन प्रतिधारित करने की अनुमति दी जाएगी ।

(घ) जिसे राष्ट्रेविबोर्ड के प्रधान संगठन द्वारा संबंधित या किसी संलग्न संगठन में नियुक्त प्राप्त हुई है तथा वह राष्ट्रेविबोर्ड में अपने पद के लिए के प्रतिधारण के लिए अनुरोध करता है, तो उसे यह लिएन एक वर्ष की अधिकतम अवधि तक प्रतिधारित करने की अनुमति दी जाएगी ।

64. परामर्श समनुदेशन : (1) राष्ट्रेविबोर्ड से प्रति-नियुक्त या ऐसे किसी समनुदेशन के लिए राष्ट्रेविबोर्ड के माध्यम से भारत या विदेश में परामर्श सेवा के लिए नामित कोई अधिकारी या अधिकारी अपने परामर्श शुल्क, वेतन या इस हेतु प्राप्त मानदेश के एक भाग को, जिसका निर्धारण अध्यक्ष करेंगे राष्ट्रेविबोर्ड को बापस करने को बाध्य होगा ।

(2) उपरोक्त उप-विनियमन (1) में बताए गए परामर्श कार्य के लिए किंदेश में विताया गया समय उसके जाने और वापस आने की यात्रा अहित और भारत में रिपोर्ट करने का अनुमत अवधि को विशेष अवकाश के रूप में माना जाएगा।

(3) संशय समाधान के लिए यह जानकारी दी जाती है कि इस विनियमन में बताए गए परामर्श शुल्क या वेतन या मानदेश में खाने-रहने का खर्च या दैनिक भत्ता अथवा जेब खर्च सम्मिलित नहीं है।

(4) इस विनियमन के अन्तर्गत भुगतान या वसूली के लिए प्रबंधक (प्रशासन) आवश्यक निर्देश या आदेश जारी कर सकते हैं।

65. कर्मचारी कल्याण योजना: (1) राजेविंडोर्ड की यह नीति रहेगी कि वह कर्मचारियों के मध्य छोटे परिवार के मानवण्ड को प्रोत्साहित करे।

(2) पैरा (1) में वर्णित उपरोक्त उद्देश्य की प्राप्ति के लिए जो अधिकारी बन्धाकरण औपरेशन या आई यू सी डी निवेशन करते हैं उन्हें विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान किया जाएगा, जैसा कि इस संबंध में समय-समय पर भारत सरकार की नीति रहती है।

(3) पैरा (3) के अन्तर्गत विशेष आकस्मिक अवकाश के अतिरिक्त प्रत्येक अधिकारी (या उसकी पत्नी/पति) जिसके जीवित तीन से अधिक बच्चे नहीं हैं और प्रजनन धमता की आयु में हैं तथा बन्धाकरण औपरेशन करते हैं उन्हें एक व्यक्तिगत वेतन (विविध के वेतन वृद्धि में अवशोषित नहीं) उनकी श्रगली वेतन वृद्धि के वरावर होगी, प्रदान की जाएगी और यदि अधिकारी अपने वेतन के उच्चतम पर हो तो यह वेतन वृद्धि उसके पिछले वेतन वृद्धि के वरावर होगी।

(4) उप विनियमन (4) के अन्तर्गत व्यक्तिगत वेतन का लाभ प्रत्येक उपयुक्त अधिकारी को प्रदान किया जाएगा, बशर्ते कि वह बन्धाकरण औपरेशन करने वाले डॉक्टर का प्रमाण पत्र दे कि, औपरेशन किया गया और यह सफल रहा।

(5) बोर्ड अधिकारियों एवं अन्य कर्मचारियों के लिए यूटी योजना का कार्यवियन या स्कूल क्लब, सहकारी उपभोक्ता और ग्राम्यता समिति इत्यादि को बढ़ावा दे सकती है जो अधिकारियों के कल्याण कार्यकलापों के प्रबंधन में सहभागी बनाएंगे।

66. अनुशासनिक कार्यवाहियां प्रभावित: इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्निहित होते हुए भी राजेविंडोर्ड अधिकारी (आवरण, अनुशासन और अपील) विनियमन, 1988 के अधीन शक्ति का प्रयोग करते हुए नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सेवा निवृत्ति, कार्यमुक्ति, बरखास्तगी या किसी अधिकारी के निलंबन आदेश के अधिकार पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

67. निरसन और बचाव: (1) इन विनियमनों में वर्णित समान उपबंधों के अतिरिक्त, अधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आदेश जो इन विनियमनों में है, इन मामलों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) इन विनियमनों के लागू होने से पहले प्रबंधन के कोई विभागीय कार्यवाही किसी आदेश के विरुद्ध किसी अधिकारी के प्रत्येक लंबित मामला जो विनियमन लागू होने से पहले का है, कार्रवाई जारी रहेगी और आदेश इन विनियमनों के अनुरूप जारी किया जाएगा और अनुशासनिक, जांच या अपील प्राधिकारी की नियुक्ति इन विनियमनों के अन्तर्गत मानी जाएगी।

(3) इन विनियमनों के लागू होने से किसी अधिकारी को अपील करने के अधिकार से वंचित नहीं माना जाएगा जो इन विनियमनों के किसी उपबंधों के लागू होने पर पहले के उपबंधों पर प्रभावी दुश्या है और वह इन विनियमनों के उपबंधों के अनुरूप याचिका दायर कर सकता है।

(4) इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्निहित होते हुए भी निम्नलिखित प्रभावित नहीं होंगे:—

(क) बोर्ड की उन शक्तियों पर जो किसी मामले का आदेश निर्धारण या राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) के अन्तर्गत प्राप्त शक्तियों का नियोग करते हुए, विशेषकर अध्याय 5 के खण्ड (ट) धारा 3 के साथ पढ़ा जाए किसी निर्देश या कार्यवाही का निर्धारण करते हैं।

(ख) बोर्ड की शक्तियां जिससे किसी अधिकारी पर नियम और शर्तों में फेर बदल किया जाए, जैसा कि अधिनियम के उपबंधों में उल्लिखित है।

(ग) अधिनियम की धारा 40 के अधीन बोर्ड के पुनर्गठन होने तक अध्यक्ष की शक्तियां।

(5) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड विभिन्न वर्ग और श्रेणी के अधिकारियों के लिए पृथक मानक, पृथक आदेश या पृथक निर्देश दे सकती हैं।

(6) ऐसे प्रत्येक मामले में जब बोर्ड इन विनियमनों के अन्तर्गत किसी विशेष विषय पर कोई निर्देश जारी करता चाहे, तो प्रत्येक नियम या आदेश या निर्देश जो इन विनियमनों के लागू होने से पहले जारी किया जा चुका था और संबंधित विषय पर संबंधित अधिकारी पर लागू या आवश्यक परिवर्तनों के साथ-साथ तब तक लागू रहेगा जब तक कि बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा अनुवर्ती आदेश, कार्यवाही या निर्णय न लिया जाए।

(7) उप-विनियम (6) के उपबंध उन प्रत्येक मामलों समान रूप से लागू होंगे जिन पर इन नियमों या विनियमों अन्तर्गत आवेदन, निर्देश या मार्गदर्शन जारी नहीं किये गये हैं या आवश्यक विवरण इसलिए छोड़ दिए गए हैं ताकि बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा बनाए जाएं।

(8) संशय समाप्ति के लिए यह घोषित किया जाता है कि इन विनियमों पर पहले से लागू नियम, विनियम या अधिकारी पर लागू आदेश जो किसी पूरक एकक, प्रायोगिक परियोजना, या पूरक कंपनी से संबंधित हैं प्रभावित करेंगी जब तक कि बोर्ड या संबंधित संगठन यथास्थिति के संबंधित प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय न लिया जाए।

68. विशेष परिस्थितियों में रियायत: अध्यक्ष यदि इस बात में संतुष्ट है कि किसी विनियम के लागू किए जाने से अनावश्यक कठिनाई पैदा हो सकती है तो विशेष मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी अधिकारी या अधिकारियों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियम को लागू होने से लिखित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्देश दे सकता है कि जैसा वह निर्धारण करें विनियमन परिष्कृत रूप से लागू किया जा सकता है।

69. विस्तार पर मार्गदर्शन: अध्यक्ष समय-समय पर विस्तार एवं मानक पर मार्गदर्शन के लिए आदेश जारी कर सकते हैं जिसे इन विनियमों का अंश समझा जाएगा।

70. व्याख्या:—इन विनियमों के हिन्दी पाठ तथा उसके अंग्रेजी पाठ में कोई अन्तर होने पर अंग्रेजी मूल पाठ के उपबंध मान्य होगे।

(2) इन विनियमों की व्याख्या में यदि कोई संशय उत्पन्न हो तो मामले को अध्यक्ष के ध्यान में लाया जा सकता है जिसका निर्णय अंतिम और बाध्यकारी होगा।

MINISTRY OF AGRICULTURE

(National Dairy Development Board)

NOTIFICATION

No. DEL : NDDB.—The following Regulations of New Delhi, the 9th March, 1988

National Dairy Development Board are hereby published for general information :—

THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD OFFICERS (APPOINTMENT, PAY AND ALLOWANCES) REGULATIONS, 1988

In exercise of the powers conferred by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman performing the functions of the Board of Directors in accordance with section 40

of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

CHAPTER-I

Preliminary

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Officers (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every Officer of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

- (a) Managed Unit, or
- (b) Subsidiary Unit, or
- (c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

- (i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or
- (ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every officer of the NDDB who is on assignment to a Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires,—

- (a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);
- (b) "Appointing Authority", in relation to any officer, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the officer, or to the grade applicable to the said officer;
- (c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;
- (d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;
- (e) "Chairman", means the Chairman of the NDDB, being the full-time Chief Executive thereof, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be an honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government;

- (f) "Competent Authority", in relation to any officer or other employee or with respect to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the power in relation to the officer or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;
- (g) "employee", means an officer or workman of the National Dairy Development Board;
- (h) "Government", means the Central Government or any State Government;
- (i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;
- (j) "lien", means the right of an officer to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;
- (k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;
- (l) "Managing Director", means an officer of the NDDB appointed as a Managing Director of the NDDB;
- (m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDB but not owned by it and includes the following, namely :—
 - 1. Sabarmati Ashram Gaushala;
 - 2. Sugam Dairy;
 - 3. Mother Dairy, Calcutta;
 - 4. Patna Dairy Project;
 - 5. Bhavnagar Vegetable Product Unit;
 - 6. Rohtak Dairy Project;
 - 7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
 - 8. Surat APS;
- (n) "National Dairy Development Board", or "NDDB", means the body corporate constituted under section 4;
- (o) "officer", means an employee of the National Dairy Development Board other than a workman within the meaning of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) or any other corresponding law, for the time being in force;
- (p) "officiate", in relation to an officer with reference to any post, means the performance of duties by an officer in that post by way of a temporary arrangement;
- (q) "organisation", includes a Firm;
- (r) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDB to demonstrate alternate innovative strategies and includes

- the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely —
 - 1. Fruit and Vegetables Unit;
 - 2. Tree Growers Cooperative Project;
 - 3. Salt Project;
 - 4. Rural Electricity Cooperative Project;
 - 5. Fisheries Project;
- (s) "permanent officer", means an officer who is employed against the permanent post and who has been duly confirmed;
- (t) "personal pay", means additional pay granted to an officer—
 - (a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or
 - (b) in exceptional circumstances, on special considerations;
- (u) "section", means the section in the Act;
- (v) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project or the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—
 - Hindustan Packaging Company Limited;
- (w) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned by NDDB whether managed by it or not and includes the following, namely :—
 - 1. Mother Dairy, Delhi;
 - 2. Indian Dairy Machinery Company;
 - 3. Indian Immunologicals;
- (x) "trainee", means a learner, by whatever name called, who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement;
- (y) "temporary officer", means an officer—
 - (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
 - (ii) who is employed temporarily as an additional officer in connection with the temporary increase in workload;
- (z) "workman", means any person (including an apprentice) employed in the NDDB to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—
 - (i) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or

(ii) who,—

- (a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand six hundred rupees per mensem, or
- (b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

Explanation : In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

CHAPTER-II

Appointments, Probation and Termination of Services

4. Creation of posts and appointments.—(1) All posts in the NDDB shall be created by the Board, and the Board may, by order, delegate, subject to such general or special conditions as it may deem fit to impose, the powers of appointment of any officer or class of officers, to a Managing Director or to such other officer as it may specify :

Provided that such delegation shall not be made except in favour of a Managing Director in relation to officers drawing salary in any grade, the minimum of which is not less than Rs. 2200/- per month.

(2) Without prejudice to the generality of the powers of the Chairman under the Act, for the removal of doubts, it is hereby declared that the Chairman shall be competent to perform the functions of the Board for the purpose of sub-regulation (1) and where he does so, the same shall be reported to the Board.

(3) Every delegation of powers of appointment, made after the appointed day, and before the commencement of these regulations by the Board, or by the Chairman exercising the powers of the Board, shall be deemed to be a delegation made under this regulation and be as valid and effective as if these regulations were in force on that day.

(4) In respect of all posts in the NDDB, whether existing at the commencement of these regulations or created by the Board thereafter, it shall be competent for the Board to specify the educational or other qualifications that are necessary or desirable :

Provided that, in relation to posts held by officers at the commencement of these regulations, the specification of qualifications under this sub-regulation shall not be deemed to affect the continuance in the posts by the officers holding them.

5. Verification of character and antecedents.—The Appointing Authority at its discretion, shall verify the character and antecedents of a person selected as an officer in such manner as he may deem fit.

6. Pay on appointment.—All first appointments shall ordinarily be on the minimum basic pay of the grade applicable to the post to which the officer concerned is appointed :

Provided that the Chairman or a Managing Director authorised by him in that behalf, may, having regard to the circumstances of any case, authorise the fixation of starting basic pay at any stage in the grade.

7. Age limit.—(1) The age of a person at the time of his first appointment to the service of the NDDB, shall not be less than eighteen or more than thirty years.

(2) The Chairman may, having regard to the circumstances attendant thereto, declare that in any particular case or any class or category of cases, there shall be no age limit.

8. Commencement of Service.—Save as otherwise provided under these regulations, service of an officer appointed to any post shall be deemed to commence on the working day on which an officer reports for duty at the place and time intimated to him by the Appointing Authority, provided that such reporting is in the forenoon, and where the reporting is thereafter, the service shall commence on the following day.

9. Probation on appointment.—(1) Every person appointed to a post as an officer shall, on his first appointment, be on probation for a period of not less than one year from the date of his appointment and the period of probation shall continue unless he is confirmed in writing by the Appointing Authority.

(2) The Chairman may, at his discretion, dispense with or reduce the probationary period.

(3) It shall be a condition of the appointment and of the commencement of service that, during the period of probation, the officer shall be liable to be discharged from the service without any reason being assigned by giving one month notice or pay in lieu thereof.

10. Appointment by promotion.—(1) Appointment to any post by the promotion by an officer already in service, shall be made by the Competent Authority only after having regard to the number of vacant positions, the needs of the NDDB and the meritorious service rendered by that officer.

(2) An officer to be eligible for promotion to a post shall be within the age limit and possess the qualification specified for the post and shall have to put in at least five years of service in the lower post and this limit may be relaxed by the Chairman, in exceptional cases, and on the recommendation of a Managing Director.

(3) The educational qualifications, experience, age etc. specified for any post may be relaxed, in the case of an officer for the purpose of his promotion, by the Chairman on the recommendation of a Managing Director.

(4) Nothing in this or any other regulation shall be deemed to imply that an officer is entitled to promotion as a matter of right or to enable him to assert any claim in respect thereof.

11. Probation on promotion.—(1) Every officer who is promoted to a higher post (including any workman promoted as an officer) shall be deemed to be on probation in the higher post for a period of not less than one year from the date of his appointment on promotion and the period of probation shall continue unless he is confirmed in writing in the higher post by the Appointing Authority, and during that period, the officer shall retain his lien on the lower post and the period shall count as confirmed service in that lower post for all purposes.

(2) The Appointing Authority may, at its discretion, dispense with or reduce the period of probation.

(3) It shall be the implied condition of every promotion to a higher post that, during the period of probation in the higher post, the officer shall be liable to be reverted to the lower post without any reason being assigned or notice being given.

12. Certificate of Health.—No person shall be appointed to any service or post of the National Dairy Development Board unless he has been certified to be of sound constitution and medically fit to discharge his duties by a qualified medical practitioner approved by the Chairman and the expenses towards such examination shall be borne by NDDB.

13. Temporary Officers not to claim permanency as of right.—Any person appointed as an Officer against a temporary vacancy cannot claim permanency or have a prior claim in relation to any employment of a permanent nature on the ground.

- (a) that he has been discharging duties of a permanent nature or of a permanent post; or
- (b) that he has been employed temporarily against a permanent post; or
- (c) that his term of engagement has been extended beyond the period originally fixed.

14. Ex-employee normally ineligible.—No person—

- (i) Who was dismissed from the service of NDDB shall be eligible for appointment to any post;
- (ii) Who resigned or was retired from the service of NDDB or whose service was terminated by NDDB, shall be eligible for appointment to any post.

15. Record of age.—(1) Every officer shall declare on his first appointment, and on his being required at any time so to do by the Competent Authority, his date of birth according to the Christian era and he shall produce evidence thereof to the satisfaction of such Authority, by providing the birth certificate, school leaving certificate or any other document acceptable to the Authority.

(2) An officer, who is unable to produce the evidence as required under sub-regulation (1), may be permitted by the Appointing Authority, on being satisfied that the difficulty is genuine, to file an affidavit sworn before a Magistrate or an Oath Commissioner making a declaration that the age as stated by him is correct provided that in the event of the statement being found at any time to be false, his employment

shall be liable to be terminated at any time and every such termination shall be without prejudice to any other legal action that may be taken against the officer:

Provided that in every such case an opportunity to show cause shall be given to the officer concerned, before making an order of termination.

(3) Any person aggrieved by an order of termination under sub-regulation (2) may file an appeal to a Managing Director within thirty days of the order and the Managing Director may make such enquiry (or cause such enquiry to be made) as he may deem fit and pass such orders thereon as may be appropriate, and every such decision of the Managing Director shall be final.

(4) In the case of an officer who is unable to swear to his exact date of birth, but can give approximately the year or month, the first of July in the former case and the first of the month in the latter case, may be treated as the date of birth for the purpose of the records of the NDDB if the age is duly certified by a medical officer authorised by the Board, and the opinion of the medical officer as to the age of the officer shall be final and binding on the officer.

(5) No officer shall thereafter be allowed to alter or question the age declared by him at the time of his employment or the age determined and accepted by the NDDB.

16. Consequence of particulars being false or suppressed.—(1) If any of the particulars given by an officer before or at the time of appointment, are subsequently found to be false or incorrect, or it is found that any of the material particulars have not been disclosed by him, the appointment shall be deemed to have been obtained on misrepresentation and liable to be terminated summarily by the Appointing Authority, and every such termination shall be without prejudice to any other action that may be taken in respect thereof :

Provided that in every such case an opportunity to show cause shall be given to the officer concerned, before making an order of termination.

(2) Any person aggrieved by an order of termination under sub regulation (1) may file an appeal to a Managing Director within thirty days of the order and the Managing Director may make such enquiry (or cause such enquiry to be made) as he may deem fit and pass such orders thereon as may be appropriate and every such decision of the Managing Director shall be final.

17. Relinquishment of service by officers and discharge of probationers :— (1) Every officer who is holding a permanent post shall be bound to give three months notice in writing to the Appointing Authority, of his intention to leave or to discontinue the service before he can be relieved from the post he is holding, and where such notice has been received it shall be open to the Appointing Authority to dispense with the service of the officer forthwith and in every such case the officer shall be eligible to receive an amount equivalent to the salary for the unexpired period of notice aforesaid.

(2) Every officer on probation may—

(i) request for his discharge from service by giving notice of one month or pay in lieu thereof :

Provided that, in relation to any officer who is holding a permanent post and is on probation in a higher post, the provisions of sub-regulation (1) shall apply;

(ii) be discharged from service during the period of probation with notice of one month or pay in lieu thereof and without assigning any reason :

Provided that in the case of an officer who is holding a permanent post but is on probation in a higher post, he shall not be discharged but may be reverted to his permanent post without any reason being assigned or notice being given.

(3) It shall be competent for the Appointing Authority to direct that the period of notice may be reduced by adjustment against eligible leave or payment in lieu of notice period or otherwise.

18. Termination of service of confirmed officer—
(1) The services of an officer who has been confirmed in a post in the NDDB shall not be terminated except in accordance with the provisions contained in these and other Regulations of the NDDB applicable to him.

(2) Where the Chairman or a Managing Director is satisfied, on receipt of information or otherwise, that the continuance in service of any officer who has been confirmed, would adversely affect the security of the establishment in which he is to function or is functioning, or is detrimental or hazardous to the public interest, he may, notwithstanding anything contained in these or other regulations, terminate the service of the officer for reasons to be recorded (which shall be communicated to him at the time of discharge) on giving him three months' pay in lieu of notice :

Provided that in every case where it is practicable the officer shall be given an opportunity to show cause before directing the termination :

Provided further that where the Chairman or the Managing Director, as the case may be, is satisfied that the disclosure of reasons would be prejudicial to the NDDB or to the officer and expose either of them to civil or criminal proceedings, such information may be withheld for reasons to be recorded in writing.

(3) In every case where the service of an officer has been terminated under sub-regulation (2), the officer shall be paid such amounts (not exceeding the amounts to which he may be entitled if he had retired on the date of termination) as may be determined by the Chairman or a Managing Director.

(4) Every order under sub-regulation (3) making a determination of the amount payable to an officer whose service has been terminated shall be appealable within thirty days of the communication of the

order of determination, to the Chairman where the order has been passed by a Managing Director, and every such decision shall be final.

19. Superannuation and retirement.—(1) Save as otherwise provided in this regulation, every officer in the service of the National Dairy Development Board shall retire on attaining the age of fifty eight :

Provided that the Chairman may, in the case of any officer, who has attained the age of fifty eight, direct his continuance in service for such period and on such terms as the Chairman may deem fit, if in his opinion it is necessary so to do in the interest of the NDDB.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), the Appointing Authority shall, on being satisfied that it is in the interest of the National Dairy Development Board so to do, have the absolute right, in respect of any officer in service who has attained the age of fifty years or has completed thirty years of service :—

(i) to retire him by giving him notice in writing of not less than three months or salary for three months in lieu thereof, or
(ii) to give him the option of continuing in a lower post and if he accepts, give directions accordingly, subject to the officer giving in writing that he has accepted the retirement from service, waiving the period of three months notice required for the purpose, and that he requests to be continued in service in the lower post.

(3) Every officer who has opted to be retire from the permanent post and for continuance in a lower post shall not be eligible for promotion to the higher post from the period for which he continues in service, and he shall also be liable to be discontinued from the service altogether at any time if the Appointing Authority considers it necessary so to do in the interest of the NDDB.

(4) Every person who has been retired under sub-regulation (2) (other than an officer who has opted to be continued in a lower post) may appeal to the Board in writing within thirty days against the decision and the Board may, after making enquiry or causing enquiry to be made, pass such orders thereon as it may deem fit.

20. Option to retire in certain cases.—(1) An officer of the National Dairy Development Board who has attained the age of fifty years or who has completed twenty years of service, may, by giving notice of not less than three months in writing to the Appointing Authority, retire from the service of the National Dairy Development Board.

(2) In the case of an officer who retires from service in accordance with sub-regulation (1), a weightage upto five years may be added to the qualifying service for the purpose of gratuity subject to the condition that, by so doing, the officer does not get qualifying service in excess of the qualifying service he would have got had he retired on superannuation and that the qualifying service together with the weightage does not exceed thirty years.

(3) Every officer who retires under these regulations or opts for retirement will be entitled to benefits under Provident Fund and Superannuation, Gratuity,

Leave Encashment, travelling allowance and other benefits as normally admissible.

21. Requirement of medical examination.—(1) The Chairman may, having regard to the nature of the duties and other attendant circumstances, require any officer or class of officers to undergo medical examination at such interval and before such medical practitioner or institution as the Chairman may deem fit and it shall be competent for the Chairman to act on the report of medical practitioner or institution, as the case may be.

(2) The expenses for the medical examination under sub-regulation (1) shall be borne by the NDBB.

22. Retirement on medical grounds :—(1) The Chairman after considering the report of the medical practitioner referred to in regulation 21 and after making such other enquiry as he may deem fit, if satisfied that the officer is incapacitated, or otherwise medically unfit, by order, retire the officer from service by giving him notice of three months or pay in lieu thereof :

Provided that where an officer fails to undergo medical examination as required under section 21, the Chairman may act on the information available.

(2) Before passing an order of retirement in accordance with sub-regulation (1), the Chairman shall give the officer concerned a copy of the report (wherever available) of the medical practitioner or of the institution, and an opportunity to show cause.

(3) The officer who is retired under this regulation shall be entitled to proportionate retirement benefits, even in cases where he would not have put in adequate service or has not been able to comply with the normal eligibility conditions for the receipt of proportionate retirement benefits.

(4) Any officer who has been retired under this regulation may file an appeal, within thirty days of the order of retirement, to the Board and the Board may pass such orders thereon as it may deem fit, and every such order shall be final.

23. Date of Retirement :—In the case of an officer who completes the age of retirement on any day of month, he shall retire on the afternoon of the last day of that month.

24. Privilege Leave on Retirement and Encashment.—(1) Where an officer has not been able to avail of the privilege leave earned by him before the date of his retirement in spite of his having applied for it in advance before that date on account of leave having been refused by the Competent Authority he may be permitted to avail of the leave after the normal date of retirement, and in every such case the officer shall retire from the service on the date of expiry of the period of such leave.

(2) Where an officer has accumulated privilege leave previous to his retirement which he did not avail of before retirement, he may be allowed encashment of leave subject to a maximum of 240 days which shall be equivalent to the salary drawn immediately before retirement, calculated for the period for which such encashment was admissible.

25. Postponement of retirement pending disciplinary action :—Notwithstanding anything contained in the foregoing regulations, it shall be open to the Competent Authority to postpone the retirement or to refuse permission for the retirement of an officer in respect of whom disciplinary proceedings are impending or initiated.

26. Voluntary retirement :—(1) It shall be competent for the Board, or for the Chairman with the previous approval of the Board, to formulate any arrangement to facilitate the retirement of any class or category of employees, if the Board or the Chairman, as the case may be, is satisfied that in the interest of the institution it is necessary so to do.

(2) In evolving the formulation for retirement under this regulation, the Board or the Chairman, as the case may be, shall have due regard to the need for carrying out of its varied functions more effectively and the promotion of the interest of the institution in general.

27. Abandoning duty after period of leave or otherwise :—If any officer remains absent beyond the period of leave originally granted or subsequently extended or remains absent without leave or permission or fails to return to his post after his outside assignment within the period allowed for the purpose, he shall lose his lien on his appointment :

Provided that in a case where the officer returns within eight days of the period aforesaid and furnishes an explanation to the satisfaction of the Competent Authority, he may be permitted by that authority to rejoin the post.

28. Specifying date of birth in certain cases.—(1) Where there is reason to believe that the date of birth furnished by any officer to the NDBB, in his application for appointment or any other official records of the NDBB, has to be substantiated, a Managing Director may, by order, call upon the officer to produce satisfactory evidence to establish the date of birth as given and if the officer concerned is unable to produce documentary evidence to the satisfaction of a Managing Director, he may be called upon to undergo examination before a medical practitioner specified for the purpose.

(2) A copy of the report (if available) of the medical practitioner shall be given to the officer concerned.

(3) The Managing Director, may, after consideration of the report of the medical examiner, if available, any other evidence that may be produced and the representation made by the officer, if any, on the medical report, specify the date of birth or the month or year in relation thereto, as the case may be, and pass such orders thereon as he may deem fit determining the date of birth of the officer.

(4) A copy of the order made under sub-regulation (3), shall be served on the officer in respect of whom the order is made.

(5) Any officer, aggrieved by the order under sub-regulation (3), may appeal to the Chairman, and the Chairman may, after giving an opportunity to represent his cause, pass such orders as it may deem fit and every such order shall be final.

29. Length of service of existing officers.—For the purpose of computation of service of any officer, who was already in service immediately before the appointed day, in the NDDB as it stood then, or in the erstwhile Indian Dairy Corporation (dissolved company), his earlier admissible service in the relevant corresponding grade in the respective organisations shall also be taken into account.

30. Appointment of Experts.—The Chairman may, having regard to the needs of the institution, appoint on contract or otherwise, experts with specialised knowledge and experience in any field on such terms and conditions and designations as the Chairman may deem appropriate.

CHAPTER—III

PAY AND ALLOWANCES

31. Scale of Pay.—The scale of pay, dearness allowance and any other allowance (wherever payable to the officers shall be such as may be specified by the Board, from time to time, and different pay and allowances may be specified in relation to different class or category of officers.

32. House Rent Allowance.—The House Rent Allowance payable to an officer shall be such as the Chairman may determine from time to time, and the Chairman shall be competent to specify different rates in relation to different class or category of officers.

33. Site Allowance.—An officer who is assigned to work on a project site may be paid such site allowance as the Chairman may, from time to time, specify and the payment of the allowance shall be subject to such terms and conditions as may be stipulated by the Chairman.

34. Project Allowance.—An officer who is assigned to any work which necessitates his taking up residence in the project area where the living conditions are difficult, may be allowed a project allowance by the Chairman subject to such terms and conditions as may be stipulated by the Chairman.

35. Officiating Allowance.—The Competent Authority may direct an officer in writing to perform the work of a higher post temporarily and for this purpose he shall be paid such monthly allowance as may be approved by the Chairman depending on the post he has been directed to officiate.

36. Commencement and Cessation.—An officer shall draw the salary of the post to which he is appointed from the date he assumes charge of the post, and shall continue to draw the same as eligible upto the date he relinquishes charge :

Provided that in the case of an officer who dies while in service, the salary shall cease to be payable with effect from the day following that on which the death occurs.

37. Officers on transfer.—When an officer is transferred from one post to another, he shall, during the period of the admissible joining time, draw salary and allowances as applicable to the former post or to the latter post, whichever is less at the time of availing the joining time.

38. Provisions on increment.—(1) Save as otherwise provided in these or other regulations, the following service shall count as service for the purpose of increments :—

- (a) Service (excluding any period spent on extraordinary leave but including any period spent on medical grounds) in a post on a scale of pay counts in that scale;
- (b) Service (excluding periods spent on extraordinary leave but including any period spent on medical grounds) in a higher post counts for increment in a lower post;
- (c) Period spent by an officer on foreign service counts for increments in the post in which the officer holds a lien;
- (d) Service in another post of the same rank, service on deputation and, where the Chairman so directs, any leave other than extraordinary leave, shall count for increments in the pay scale in which the officer has been confirmed.

(2) On or after the commencement of these regulations, dates on which increments shall fall due shall be confined to the first of January and the first July in every year.

(3) In the case of officers who are in service at the commencement of these regulations,—

- (a) if the increment falls due between first of July and first of January thereafter, he shall be eligible for increment on the first of July and on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar, the maximum in the scale;
- (b) if the increment falls due between first day of January and first day of July, he shall be eligible for increment on the first day of January and on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar, the maximum in the scale.

(4) In the case of officers appointed after the commencement of these regulations, the first increment shall fall due on the first of January or the first of July whichever comes earlier after the expiration of minimum of six months, and he shall be eligible for increment thereafter on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar until he reaches the maximum in the scale.

(5) The granting of first increment under sub-regulation (3) shall not be taken in support of satisfactory completion of probation or be deemed to imply his confirmation in the service.

(6) An officer shall not be entitled to draw an increment :—

- (i) beyond the stage of efficiency bar in a grade until he is given a positive certificate of efficiency to make him eligible to cross the efficiency bar by the Competent Authority; Provided that the Competent Authority shall give the positive certificate of efficiency

only where the Authority is satisfied about the past satisfactory performance of the officer; or

(ii) if it is withheld as a disciplinary measure.

(7) Every order withholding an increment of an officer shall state the period for which it is so withheld and declare whether the withholding shall have the effect of postponing future increments:

Provided that it shall not be necessary to make any such declaration where the withholding of increment of any officer is at the efficiency bar stage.

39. Special increment for outstanding performance.—The Chairman may grant special increment to any officer for outstanding performance in his duties or for some such reason, if he is satisfied that it is proper to grant the same under the circumstances.

40. Efficiency bar.—Where there is an efficiency bar in any scale of pay, the increment next above the bar shall be granted only on the basis of the performance of the officer from the date of his commencement of service in that scale of pay, and if a positive certificate of efficiency is not granted to an officer at the efficiency bar, his case shall be reviewed annually and the officer shall be allowed to cross the bar if and when he is subsequently granted the positive certificate.

41. Refixation of Salary on Promotion.—On appointment to any post on promotion in a higher grade, the basic pay of an officer shall be initially fixed at the minimum of the scale or, at the stage in the scale which is next above his pay in the old scale, whichever is higher.

Explanation

(a) For the purpose of this regulation, special pay, if any, drawn in the immediately previous post shall be treated as part of his basic pay.

(b) In the case of any officiating arrangement the officer concerned shall draw only an officiating allowance, which shall be equal to the difference between the basic pay in the old scale and in the new scale as determined above:

Provided that such officiating allowance may be reduced by the Appointing Authority if the officiating arrangement is of a temporary nature and in its view the circumstances justify it;

Provided further that a Managing Director may grant an appropriate officiating allowance in cases where he is satisfied that the above computation leads to inequity.

(c) If there is an officiating allowance attached to the previous post, it shall not be treated as part of the basic pay.

42. Grants.—If the Chairman is satisfied, having regard to the circumstances relevant thereto that it is necessary or appropriate to make any ad hoc or

other grant outright or repayable, to any officer, he may, for reasons to be recorded in writing, by order allow the same.

CHAPTER—IV

Joining Time

43. Joining time.—(1) Joining time may be granted to an officer to enable him to assume duties in the new post after relinquishing charge of his earlier post except in a case where the post held and the new post are in the same station.

(2) Joining time shall be regarded as duty for the purpose of these regulations and the salary shall be payable in respect of the joining time calculated in accordance with regulation 44.

(3) Joining time cannot be claimed as a matter of right and it may be curtailed at the discretion of the Competent Authority:

Provided that in a case where the joining time has been curtailed, the Competent Authority may permit the officer to avail of the joining time not availed on any subsequent date.

44. Calculation of Joining time.—The joining time in the case of all transfers involving change of station, shall be limited to six days for preparation and this shall be in addition to the period required to cover the actual journey.

45. Overstayal after joining time.—(1) An officer who does not join his post within the joining time allowed to him, except under circumstances beyond his control (certified as such by the Competent Authority), shall not be entitled to any pay or leave salary after the expiry of the joining time.

(2) Wilful absence from duty after the expiry of joining time shall be deemed to be a misconduct and punishable as such.

CHAPTER—V

Miscellaneous

46. Deputation of officer to and from NDDB.—(1) No officer shall ordinarily be sent on deputation to Government or any other organisation and where any officer is so sent on deputation, it shall be with the previous approval of the Chairman and with the consent of the officer.

(2) No officer shall be sent ordinarily on deputation unless :—

(a) the officer holds a permanent post in the NDDB; and

(b) the duties to be performed are such that they can only be performed by an officer of the NDDB or that the duties to be performed require an expert with specialised knowledge, which is not readily available from any other source.

(3) Where an officer of the NDDB is sent or placed at the disposal of the Government or any other organisation on deputation, it shall be a condition of the deputation that the new employer shall, during the period of such deputation, bear the entire cost of the service of the officer including the following, namely :—

- (a) salary during the joining time;
- (b) travelling allowance payable to the officer to enable him to join his appointment under the new employer and to return to his appointment in the NDDB on the termination of his deputation;
- (c) leave travel concession benefits as applicable to him and his family;
- (d) leave salary of the officer for the leave earned during the period of deputation;
- (e) the employees contribution to the officer's account in the Provident Fund, Superannuation Scheme or any other scheme of NDDB, for the time being, applicable; and
- (f) any other sum, such as contribution towards any gratuity, for which the officer may become eligible, the scale and quantum of which may be determined by the NDDB.

(4) Nothing in sub-regulations (1) to (3) shall be deemed to prevent the right of the NDDB to transfer any of its officers or give any assignment to any officer in relation to an organisation financed or promoted by the NDDB, and where the order of appointment or any agreement relating thereto so provides, the consent of the officer shall not be required for the purpose.

(5) Notwithstanding anything contained in these regulations it shall be competent to the Chairman or a Managing Director to appoint on deputation any person in the services of the Central Government or the State Government or public sector institution or cooperative organisation to any post in the NDDB on such terms and for such period as he may deem appropriate if in his opinion it is necessary to do in the interest of the organisation.

(6) Where any person has been appointed on deputation to NDDB under sub-regulation (5), it shall be competent to the Chairman or a Managing Director as the case be, where he considers that it is in the interest of the organisation to absorb him as an officer of the NDDB on permanent basis, it shall be competent for him to do so and with the concurrence of the previous employer and he may decide the terms on which the officer shall be absorbed.

47. Entry, exit and Search.—(1) Every officer shall enter or leave the premises of the NDDB by the gate or gates provided for the purpose.

(2) Any officer may, while entering or leaving the premises of the NDDB or at any time whilst on the premises, be searched by any security personnel or any other person authorised in this behalf.

(3) Any officer having in his possession, any article belonging to him the type of which is also being used in the establishment, shall on entry, deposit the same with the security agency personnel or to any person duly authorised in that behalf and if any such article is found in his possession while in the establishment it will be presumed that the same belongs to NDDB.

48. Identification, Attendance and Entry.—(1) Every officer shall be given an identity card bearing his name, designation and photograph or any other means of identification.

(2) The identity card shall be shown on demand to any person authorised by the Competent Authority to inspect.

(3) The mode and means of entry and exit into and from the premises of NDDB or its divisions, limits or sections, shall be regulated in accordance with the directions issued or orders given by the Competent Authority from time to time.

(4) For the purpose of facilitating the checking of attendance, the attendance register will be conveniently positioned in the respective divisions unless otherwise instructed by the Competent Authority.

(5) Any officer who loses his identity card or gate pass should report the loss immediately to the Administration Division in writing, and for the replacement of the identity card or gate pass, shall be charged the cost of replacement.

(6) The identification card shall be surrendered by every officer on his ceasing to be in employment of the NDDB, or on his transfer or deputation to any Government or other organisation, failing which such sum as the Manager (Administration) may specify in this behalf, shall be recoverable from the officer, and this shall be without prejudice to any other action that may be taken against him.

49. Provident Fund.—Every officer (other than an officer appointed on a temporary basis) shall contribute to the Provident Fund as per the rules or regulations or orders, for the time being in force, applicable thereto.

50. Gratuity.—Every officer shall be eligible for Gratuity as per the rules, regulations or orders governing the matter, for the time being in force.

51. Superannuation Scheme.—Every confirmed officer of the NDDB shall contribute to the superannuation scheme of the NDDB in accordance with the rules or regulations or orders governing the matter for the time being in force.

52. Leave.—Every officer shall be eligible for leave as per rules, regulations or orders governing the matter for the time being in force, applicable thereto.

53. Tours and Travelling Allowance.—(1) Tours on official business of any officer may be sanctioned by the Managing Director or any authority authorised by him in this behalf, by general or special order.

(2) The rates of travelling allowance and halting allowance and the conditions under which they become payable shall be such as the Board may, from time to time, specify.

54. Transfer.—(1) Notwithstanding anything contained in any other regularisations, the Competent Authority may transfer an officer from one department of NDDB to another in the same office or from one office of the NDDB to any other office or operational area thereof, or as envisaged in the regulations, or to any other organisation, and every officer so transferred shall be bound to serve in any part of India.

(2) Every officer transferred under sub-regulation (1) shall strictly comply with the orders of transfer and shall be bound to report for duty at his new posting as directed.

55. Tours Abroad.—(1) The Chairman may undertake any tour abroad, with the previous approval of the Department of Agriculture, Ministry of Agriculture and Cooperation:

Provided that where the Chairman is satisfied that it is necessary to undertake the journey immediately, he may, for reasons to be recorded, undertake the journey forthwith and report thereafter to the Board and to the Department of Agriculture, Ministry of Agriculture and Cooperation.

(2) The Chairman may sanction the tour abroad of any officer including that of a Managing Director.

Provided that a statement containing the particulars of every tour, together with the report of the officer concerned, shall, as soon as may be, be placed before the Board of Directors.

56. Conveyance facilities.—(1) Conveyance facilities or allowance may be provided for any officer or class or category of officers in such manner and to such extent as the Chairman may, from time to time, determine.

(2) The Chairman may, for the purpose of enabling any officer to purchase a transport vehicle, grant a loan of such amount as may be specified by the Chairman.

(3) It shall be competent for the Chairman to adopt different norms, for the purpose of this regulation, in relation to different officers or different class or category of officers.

57. Service Record.—The service record of every officer shall be maintained for the purpose specifying the basic starting salary, grade, scale of pay etc.

58. Address for Communication.—(1) It shall be incumbent on every officer to furnish his correct address for communication (including the residential address) to the Competent Authority, and address so given shall form part of the personal records of the officer.

(2) Where there has been any change in the address furnished in accordance with sub-regulation (1), the officer shall forthwith intimate in writing to the Competent Authority of the change giving the new address and obtain an acknowledgement to that effect.

(3) Every communication sent to an officer at the last given address shall be deemed to be proper service.

59. Recall from Leave.—(1) If the Competent Authority considers it necessary in the interest of the NDDB to obtain the services of any officer who is on leave, urgently, recall the officer from leave and he shall be bound to report for duty in compliance thereof.

(2) Every officer recalled from leave in pursuance of sub-regulation (1), shall be eligible to draw travelling allowance for the journey from the place of leave to the place of duty.

60. Leave Travel Concession.—(1) Every officer may be granted such leave travel concession as is admissible to him under any general or special order made by the Board, from time to time.

(2) In case where the disciplinary authority arrives at the conclusion that there is a *prima facie* case against an officer in respect of misuse of the leave travel concession facility or the furnishing of false particulars in respect thereof, the officer shall not draw the leave travel concession during the period of pendency of the departmental proceedings and—

(a) in a case where the misuse or misrepresentation has been established in the disciplinary proceedings, the officer shall forfeit the leave travel concession admissible for the period of the pendency of the proceedings and two sets of LTC falling due thereafter;

(b) in a case where the misuse or misrepresentation has not been established in the disciplinary proceedings, the officer may avail of the leave travel concession not withheld during the pendency of the proceedings as an additional set in future blocks of years subject to the same being utilized before the normal date of super-annuation.

61. Shift Working.—(1) The Competent Authority, at its discretion, may introduce shift working, or alter any existing shifts, and the officers are liable to be transferred from one shift to another or from one working schedule to another.

(2) Every officer, in respect of whom a direction is given under sub-regulation (1) by the Competent Authority, shall be bound to comply with the same.

62. Absence of Officers under special circumstances.—The Competent Authority may, if satisfied that any of the officers or group of officers could not attend office due to any grave circumstance beyond the control of the officer (such as riots, public disorder, etc.) preventing him from reaching the place of work, grant special casual leave for the period of absence.

63. Retention of Lien.—(1) Every officer holding a permanent post,—

(a) Who has been sent abroad by the National Dairy Development Board on any assignment or training or study, shall be allowed to retain a lien against his regular post

subject to the officer giving an undertaking that on the expiry of period of tenure abroad as agreed to by NDDB, he would return forthwith and serve the NDDB for a period determined by the Competent Authority, and agree to abide by such other conditions as may be specified in this behalf;

- (b) who has been assigned to a post in the Government or any other outside organisation, may be allowed by the NDDB to retain a lien against his regular post with the NDDB subject to such conditions, limitations or restrictions, as the Competent Authority may, having regard to the circumstances of the case, deem fit, and it may include a condition that if the officer does not return on the expiry of such period, as the Competent Authority, may from time to time specify, the said lien shall stand terminated; and
- (c) who has been assigned to a post in an organisation connected with or promoted by the NDDB and who requests for retention of lien on his post in NDDB, may be allowed to retain his lien with the NDDB;
- (d) who secures appointment with any organisation connected with or promoted by the NDDB and who requests for retention of lien on his post in NDDB, may be allowed to retain his lien for a maximum period of one year.

64. **Consultancy Assignments.**—(1) Any officer who is deputed to provide consultancy services to any organisation in India or abroad by the NDDB or any person who is nominated on such assignment through the NDDB shall be bound to remit to the NDDB such portion of their consultancy fee, salary or honorarium received by him during the assignment as may be determined by the Chairman.

(2) In respect of every consultancy assignment referred to in sub-regulation (1), the period of time spent abroad, together with the time taken for onward journey and for the return, together with such time as may be allowed to an officer by the Board for the preparation of the report in India, shall be treated as special leave.

(3) For the removal of doubts, it is hereby declared that the consultancy fee or salary or honorarium referred to in this regulation shall not include any amount received for board and lodging or as daily allowance or as pocket expenses.

(4) The Manager (Administration) may issue such orders or give such directions, as may be necessary, for securing payment or recovery of any amount due under this regulation.

65. **Employees Welfare Scheme.**—(1) It shall be the policy of the NDDB to encourage the adoption of small family norms amongst its employees.

(2) With a view to achieve the objective mentioned in sub-regulation (1), special casual leave may be granted to officers who undergo sterilization operation or IUCD insertion, as the case may be, as per the Government of India policy formulated in this regard, from time to time.

(3) Over and above the grant of special casual leave under sub-regulation (2), every officer who does not have more than three living children and is within the reproductive age group (or spouse of the officer) and who undergoes sterilization operation, shall be granted a personal pay (not to be absorbed in future increase in pay) equal to the amount of the next increment due and in the case of any officer drawing pay at the maximum, the grant of personal pay shall be the amount equal to the increment last drawn.

(4) The benefits of personal pay shall be granted to any eligible officer under sub-regulation (3) subject to the officer producing a certificate from the doctor who conducted the sterilization operation to the effect that the operation has been done and was successful.

(5) The Board may implement any scheme for housing and other requirements or activities for officers and other employees and promote institutions like school, club, co-operative credit and supply society, etc. to carry out welfare activities of the officers and shall be entitled to participate in its management.

66. **Disciplinary Action not affected.**—Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect the right of the Competent Authority to retire, discharge, remove or dismiss any officer in exercise of the powers conferred on the Authority under the NDDB officers (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

67. **Repeal and Savings.**—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the officers as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Every departmental proceedings commenced or initiated by the Management or appeal by an officer which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(3) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any officer to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(4) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

(a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any direction or to take any action in exercise

of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof;

- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any officer as envisaged in the provisions of the said Act;
- (c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(5) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of officers.

(6) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned officer on any subject, shall mutatis mutandis continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(7) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which corresponding rules or regulations have not been made under these regulations, or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them have been left to be made by the Board or by the Chairman.

(8) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of officers) applicable to the officers of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the Concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

68. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any officer or class of officers from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

69. Guidelines on details.—The Chairman may, from time to time, make orders spelling out guidelines on matters on which the norms and details have to be spelt out and every such nodin or guideline shall be deemed to be part of these regulations.

70. Interpretation

- (1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version thereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

V. KURIEN, Chairman

(National Dairy Development Board)
राष्ट्रीय हेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988

राष्ट्रीय हेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के अन्तर्गत उसे प्रदत्त शर्तियों परं इस और मे अन्य शक्ति प्रदान करने वाली सभी जनियों का प्रयोग करते हुए उक्त अधिनियम की धारा 40 के अनुभाव निदेशक मंडल के कार्यों का निष्पादन करते हुए राष्ट्रीय बोर्ड के अध्यक्ष निम्ननिवित विनियमन बनाते हैं। अर्थात् :—

अध्याय— 1

प्रारम्भिक

1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरंभ :—(1) इन विनियमनों को राष्ट्रीय हेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988 के नाम से जाना जाएगा।

(2) ये भारत के राजपत्र में इनके प्रकाशन तिथि को प्रवृत्त होंगे।

2. विनियोग : (1) संविदा, करार या नियुक्ति आदेश, प्रतिनियुक्ति या सेकेन्डमेंट की शर्तों में अन्यथा स्पष्टतया उपबंधित स्थिति के अतिरिक्त ये विनियमन राष्ट्रीय हेरी विकास बोर्ड के प्रत्येक कामगार पर लागू होंगे।

(2) शंका समाधान के लिए यह घोषित किया जाता है, कि प्रत्येक—

(क) प्रबंधित एकक, या

(ख) पूरक एकक, या

(ग) प्रायोगिक परियोजना,

की संबंधित पृथक पहचान जारी रहेगी और ये विनियमन, निम्ननिवित पर लागू नहीं होंगे—

(1) किसी व्यक्ति पर जो उसमें नियोजित है जब तक कि बोर्ड द्वारा प्रत्येक एकक या परियोजना में संबंधित अन्यथा निर्णय न लिया जाए, या

(2) या किसी पूरक कंपनी में नियोजित व्यक्ति पर जिसमें राष्ट्रीय बोर्ड यहभागी है।

(3) उप विनियमन (2) में किसी बात के समविष्ट होने हुए भी राष्ट्रीय बोर्ड का प्रत्येक कामगार जिसे प्रबंधित एकक, पूरक कंपनी, पूरक एकक या प्रायोगिक परियोजना का कार्यभार मौजा गया है, इन विनियमनों के उपबन्धों से छान्ति होंगे।

3. परिभाषा : (1) इन विनियमनों में जब नक कि संदर्भ मे अन्यथा अपेक्षित न हो—

(क) “अधिनियम” से अभिप्राय राष्ट्रीय हेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) से है।

(ख) "नियुक्ति प्राधिकारी" किसी कामगार के संबंध में इसका अभिप्रायः उस कामगार द्वारा धारण किए गए पद या उस कामगार पर लागू होने वाले ब्रेड में नियुक्त करने वाले वर्तमान समय के सक्षम प्राधिकारी या अधिकारी में है।

(ग) 'प्राधिकारी' में अध्यक्ष, प्रबन्ध निदेशक या इस प्रयोजनात्म पदनामित कोई अन्य अधिकारी भी सम्मिलित है।

(घ) 'बोर्ड' में अभिप्रायः राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के नियंत्रक मंडल से है।

(इ) "अध्यक्ष" अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के अध्यक्ष, जो उसके 'पूर्ण' कानूनिक कार्यपालक हैं और जवानक अध्यक्ष द्वारा पद धारण किया जाए, जिन्होंने कि नियुक्त दिन तक धारण किया था (जिन्हें कोई वेतन देय नहीं था) यह एक अवैतनिक पद माना जाएगा जिसके लिए वेतन भुगतान कुछ नहीं होगा और अन्य सभी शर्तें जिसमें भस्ते और परिनियंत्रित वह होती ही जिसका निर्धारण केन्द्रीय सरकार करेगी।

(च) 'सक्षम प्राधिकारी' किसी कामगार या किसी मामले के संबंध में यथा स्थिति, इसका अभिप्रायः बोर्ड या अध्यक्ष या अन्य कोई प्राधिकारी से है जिसे बोर्ड या अध्यक्ष ने उस अधिकारी या मामले, यथास्थिति के संबंध में शक्तियां प्रत्यायोजित की हैं।

(छ) "कर्मचारी" अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी या कामगार

(ज) 'प्ररकार' अर्थात् केन्द्र सरकार या कोई राज्य सरकार।

(झ) 'सरकारी सेवक' अर्थात् वह व्यक्ति जो किसी सेवा का सदस्य है और जो केन्द्र या किसी राज्य सरकार के अधीन सिविल पद धारण करता है जिसमें विदेश सेवा के व्यक्ति भी सम्मिलित हैं।

(झ) "लिंगन" अर्थात् ऐसे कामगार का अधिकार जो पहले स्थायी स्तर पर नियुक्त या और सेवा ममान्ति पर सुरक्षा या सेवा अवधि या अवधियों की अनुपस्थिति में यथेष्ट पद पर बना रहे।

(ट) "महीना" अर्थात् लिंगानवी कैलेंडर द्वारा निर्धारित महीना।

(ठ) "प्रबंध निदेशक" अर्थात् रोडविबोर्ड का अधिकारी जिसे रोडविबोर्ड के प्रबंध निदेशक के रूप में नियुक्त किया गया है।

(ड) 'प्रबंधित एकक' अर्थात् रोडविबोर्ड द्वारा प्रबंधित एकक सरकार स्वामित्व नहीं, जिनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

1. सावधानी आश्रम गौशाला।
2. सुगम डेरी,
3. मदर डेरी, कलकत्ता
4. पटना डेरी प्रोजेक्ट

5. भाबनगर डेरीटेबल प्राइवेट्स यूनिट

6. गोद्रतक डेरी प्रोजेक्ट

7. राष्ट्रीय वृक्ष मित्र महयोग,

8. सुरत ए पी एस

(इ) "राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड" या "रोडविबोर्ड" अर्थात् धारा 4 के अन्तर्गत गठित नियमित निकाय, ।

(ए) "संगठन" में फर्म भी सम्मिलित हैं।

(त) "प्रायोगिक परियोजना" अर्थात् रोडविबोर्ड द्वारा की गई ऐसी परियोजनाएँ जिनमें वैकल्पिक अभिनव कौशल का प्रदर्शन होता है जो कि उन विनियमों के प्रारंभण तक निम्नलिखित के नाम से है।

1. फल और तरकारी एकक

2. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना

3. नमक परियोजना

4. ग्रामीण विद्युत सहकारी परियोजना

5. मत्स्यपालन परियोजना

(थ) "नियमित कामगार" अर्थात् वह कर्मचारी जो एक नियमित पद पर नियुक्त है तथा पुष्टीकृत है।

(द) "व्यक्तिगत वेतन" अर्थात् कामगार को विद्या ग्रन्थ अतिरिक्त वेतन—

(क) वेतन वृद्धि के चलते नियमित पद के यथेष्ट वेतन की हाफ्टि को बढ़ाने के लिए या अनुशासनिक मामले को छोड़कर अन्यथा यथेष्ट वेतन हास के लिए, या

(ख) अपवादात्मक परिस्थितियों में विशेष आधार पर,

(घ) 'धारा' अर्थात् अधिनियम की धारा

(न) "पूरक कंपनी" अर्थात् रोडविबोर्ड का पूरक एकक परियोजना जिसे कंपनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1) के अन्तर्गत पंजीकृत किया गया है और इसमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

हिन्दुस्तान पैकेजिंग कंपनी लिमिटेड;

(प) "पूरक एकक" अर्थात् रोडविबोर्ड द्वारा स्वामित्व और प्रबंधित पूरक या एकक जिसमें निम्नलिखित हैं।

1. मधर डेरी, विल्सी

2. इंडियन डेरी मशीनरी कंपनी,

3. इंडियन इम्युनोलॉजिकल्स,

(फ) "प्रशिक्षणार्थी" अर्थात् सीखने वाला, जिस किसी नाम से भी संबोधित हो, और जो प्रशिक्षण ले रहा हो तथा विशेष करार के आधार पर वृत्ति के विद्या या वृत्ति पर हो।

(ब) "अनियमित कामगार" अर्थात् वह कामगार जो—

(1) उस कार्य के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया हो जिसे सीमित अवधि में समाप्त होने की आशा हो, या

(2) जिसे अस्थायी रूप से अतिरिक्त कामगार के रूप में अस्थायी कार्यवृद्धि के बलते लिया गया हो;

(भ) "कामगार" अर्थात् कोई व्यक्ति (प्रशिक्षण के साथ) जिसे राष्ट्रविबोर्ड में हस्त, श्रवृशल, कुशल, तकनीकी, संचालन, किरानी या पर्यवेक्षक कार्यों के लिए भाड़े पर या पुरस्कार पर नियुक्त किया गया है और नियोजन की शर्तें स्पष्ट अन्तर्निहित हों या नहीं, मगर निम्नलिखित व्यक्तियों को समिलित नहीं करती;

(i) जो प्रबंधकीय या प्रशासकीय स्तर पर नियुक्त हैं, या

(ii) जो,

(क) पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिमास एक हजार छः सौ रुपये से अधिक "मजदूरी" न मिलती हो, या

(ख) प्रबंधकीय स्वभाव का कार्य करता हो भले ही वह उसके कार्यकलापों का स्वभाव हो या उसे इसके लिए प्रत्यायोजित शक्तियां प्रदान की गई हों।

व्याख्या: इस खण्ड में "मजदूरी" का वही अर्थ होगा जो अधिकारी अपने विवेक से, जैसा वह उचित समझे चुम्बक हुए गए कामगार का आधरण एवं पूर्ववृत्त का सत्यापन जांच करेगा।

(2) उस सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों का जिन्हें इन विनियमों में प्रयुक्त किया गया है किन्तु परिभाषित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वही अर्थ होगा जो उन्हें क्रमशः अधिनियम के अन्तर्गत दिया गया है।

अध्याय-II

नियुक्ति, परिवीक्षा और सेवा समापन

4. पदों का सजून और नियुक्ति:—(1) राष्ट्रविबोर्ड में सभी पदों का सजून बोर्ड द्वारा किया जाएगा, और बोर्ड किसी कामगार या कामगारों के वर्ग के लिए सामान्य या विशेष शर्तों के अधीन जिन्हें लागू करना वह उन्नित समझे, प्रबंध निदेशक या किसी अन्य अधिकारी का जिसका वह निर्धारण करे नियुक्ति की शक्तियों को प्रत्यायोजित कर सकता है।

वर्षते कि यह प्रत्यायोजन प्रबंध निदेशक के अलावा किसी और को न दिया जाए यदि किसी ऐसी श्रेणी की नियुक्ति का मामला है जिसका मासिक वेतन 2200/- रु. प्रति माह से कम नहीं हो।

(2) संकायों को छुटाने के लिए अध्यक्ष की शक्तियों में पूर्वी ग्रह के बिना यह घोषणा की जाती है कि उपविनियमन (1) के प्रयोजनार्थ बोर्ड के कार्यों का निपादन करने के लिए अध्यक्ष सक्षम होगे तथा जब वे ऐसा करने हैं तो उसकी मूलना बोर्ड को दी जाएगी।

(3) नियुक्त दिन के बाद की प्रत्यक्ष प्रत्यायोजित नियुक्ति शक्तियां और बोर्ड में इन विनियमों के लागू होने से पहले, या अध्यक्ष द्वारा बोर्ड की शक्तियां प्रयोग करने के मामले में इन विनियमों के अन्तर्गत प्रत्यायोजित समझा जाएगा और यह उतना ही प्रभावी माना जाएगा मानो विनियमन लागू या।

(4) राष्ट्रविबोर्ड में सभी पदों के संबंध, चाहे वे इन विनियमों के धारांभ होने के समय विद्यमान थे या बोर्ड व्यार तत्पश्चात् सृजित किए गए हैं बोर्ड शैक्षिक या अन्य योग्यताएं जो आवश्यक या बांधनीय हैं उनका विशेष उल्लेख करने के लिए सक्षम होगा।

वर्षते कि कामगारों द्वारा इन विनियमों के आरंभ होने के समय धारित पदों के संबंध में इन विनियमों के अंतर्गत विनिर्देशित योग्यताएं कामगारों द्वारा धारित पदों पर बने रहने पर प्रभाव डालने वाली नहीं समझी जाएगी।

5. आधरण व पूर्ववृत्त का सत्यापन जाव:—नियुक्ति प्राधिकारी अपने विवेक से, जैसा वह उचित समझे चुम्बक हुए गए कामगार का आधरण एवं पूर्ववृत्त का सत्यापन जांच करेगा।

6. वेतन और नियुक्ति:—सभी प्रथम नियुक्तियों जिस पद पर संबंधित कामगार की नियुक्ति हुई है, उस वेतनमान में लागू होने वाले न्यूनतम भूल वेतन पर की जाएगी।

परन्तु अध्यक्ष या उसकी ओर से इस संबंध में प्राधिकृत कोई प्रबंध निदेशक, किसी मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अधिक वेतनवृद्धि प्रदान करने के लिए प्राधिकृत कर सकता है।

7. आयु सीमा:—(1) राष्ट्रविबोर्ड की सेवा में प्रथम नियुक्ति के समय किसी व्यक्ति की आयु अठारह वर्ष से कम या तीस वर्षों से अधिक नहीं होती चाहिए।

(2) अध्यक्ष किसी विशेष परिस्थिति में किसी श्रेणी या वर्ग के संबंध में उसमें संबंधित परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह घोषणा कर सकता है कि उस मामले में कोई आयु सीमा नहीं होगी।

8. सेवा प्रारंभण:—इन विनियमों के अंतर्गत जब तक कि अन्यथा उपविनियमन न किया जाय किसी पद पर नियुक्ति किए गए कामगार की सेवा उस कार्यदिन से प्रारंभ मानी जाएगी जिस दिन वे समय से वह इष्टी परिस्थिति करता है, जैसा कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इंगित किया गया है।

बताते कि यह रिपोर्ट पूर्वाह्न में की गई है और यादे रिपोर्ट प्रपराह्न में की गई है तो सेवा अगले दिन से आरंभ मानी जाएगी।

9. नियुक्ति पर परिवीक्षा :—(1) किसी पद पर प्रथम व्यक्ति पर प्रत्येक व्यक्ति अपनी नियुक्ति की तारीख से कम-से-कम एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रहेगा तथा परिवीक्षा अवधि तब तक जारी रहेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी लिखित रूप में इसे पुष्टीकृत नहीं कर देता।

(2) अध्यक्ष अपने स्वतिर्णय से परिवीक्षा अवधि को छोड़ सकते हैं या कम कर सकते हैं।

(3) नियुक्ति तथा सेवा आरंभ होने के समय यह भी शर्त होगी कि परिवीक्षा अवधि के दौरान कामगार को विना कारण बताए या नोटिस दिए सेवा में मुक्त किया जा सकता है।

10. पदोन्नति द्वारा नियुक्ति :—(1) पहले से बेवारत कामगार को किसी अन्य पद में सभी पदोन्नति दी जा सकती है जब कि सक्षम प्राधिकारी को रिक्त पदों के बारे में सतुर्पिद हो, राडेविबोर्ड की आवश्यकता गुण, सेवा अवधि एवं कामगार उच्च पद धारण करने के योग्य हों तथा उपयुक्ति का निर्धारण करने के लिए प्रबंध कोई जांच करने के लिए सक्षम होगा।

(2) पदोन्नति के लिए कामगार सभी उपयुक्त मान जाएगा जब वह आयु सीमा के भीतर हो तथा उसे उम पद के लिए विनिर्दिष्ट योग्यता प्राप्त हो एवं उसने निम्न पद में कम से कम पांच वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो, और यह सीमा अध्यक्ष द्वारा अपवाद मामलों में प्रबंध निदेशक के अनुमोदन से शिथिल की जा सकती है।

(3) किसी कामगार के पदोन्नति के मामले में प्रबंध निदेशक के अनुमोदन पर अध्यक्ष द्वारा शैक्षिक अद्वताए, अनुभव, आयु इत्यादि जो उस पद के लिए विनियिक हैं शिथिल किए जा सकते हैं।

(4) इन विनियमों में किसी बात के होते हुए भी यह नहीं माना जाएगा कि पदोन्नति के लिए कामगार प्राधिकार के रूप में मांग कर सकता है और न ही इसका दावा कर सकता है।

11. पदोन्नति पर परिवीक्षा :—(1) प्रत्येक कामगार जिसे उच्च पद पर पदोन्नति दी गई है उसे पदोन्नति पर अपनी नियुक्ति की तिथि से कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए उच्च पद पर परिवीक्षा पर माना जायगा तथा परिवीक्षा अवधि तब तक जारी रहेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी उसे लिखित रूप से उच्च पद पर पुष्टीकृत नहीं कर देता, तथा उस अवधि के दौरान कामगार का अपने निम्न पद पर लिए रहेगा तथा सभी प्रयोजनों के लिए वह अवधि निम्न पद पर पुष्टीकृत सेवा के रूप में गिनी जाएगी।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी अपने स्वतिर्णय से परिवीक्षा अवधि को छोड़ सकता है या कम कर सकता है।

(3) उच्च पद पर प्रत्येक पदोन्नति की एक निहित शर्त हांगी कि उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि के दौरान कामगार को विना कोई कारण बताए या नोटिस दिए निम्न पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

12. स्वास्थ्य प्रमाण पत्र :—किसी भी व्यक्ति को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा या पद में तब तक नियुक्त नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे अध्यक्ष द्वारा अनुमोदित, योग्य चिकित्सा व्यवसायी द्वारा अपने कर्तव्यों का निष्पादन करने के लिए स्वास्थ्य गठन एवं शारीरिक रूप से योग्य प्रमाणित नहीं किया जाता तथा उस चिकित्सा परीक्षा का खर्च राडेविबोर्ड द्वारा बहन किया जाएगा।

13. अस्थायी कामगारों द्वारा स्थायित्व की माग अधिकार के रूप में न करना :—कोई व्यक्ति जो अस्थायी रिक्ति पर कामगार के रूप में नियुक्त है वह स्थायित्व का दावा नहीं कर सकता या निम्ननियित के अधार पर किसी स्थायी नियोजन की पूर्व माग नहीं कर सकता—

(क) कि वह स्थायी स्वरूप का कार्य या एक स्थायी पद का कार्य निष्पादित कर रहा था, या

(ख) कि वह एक स्थायी पद के प्रति अस्थायी रूप से नियोजित किया गया था,

(ग) कि उसके नियोजन की अवधि मूल रूप से निर्धारित अवधि से अधिक बढ़ गई है।

14. भूतपूर्व कर्मचारी गैर-वरणीय :—कोई व्यक्ति—

(1) जिसे राडेविबोर्ड वो सेवा से वरद्यात्त किया गया है किसी भी पद में नियुक्ति का पात्र नहीं होगा।

(2) जिसने त्यागपत्र दिया है, या राडेविबोर्ड की सेवा से सेवा निवृत्ति दिलाई गई थी या राडेविबोर्ड से जिसकी सेवा समाप्त की गई थी, किसी भी पद में नियुक्ति का पात्र नहीं होगा।

15. आयु का अभिलेख :—(1) प्रत्येक कामगार अपनी प्रथम नियुक्ति पर या जब कभी भी सक्षम प्राधिकारी द्वारा मांग किया जाए इस्त्री सत् के अनुसार अपनी जन्मनियित की घोषणा करेगा तथा जन्म प्रमाणपत्र, स्कूल छोड़ने का प्रमाणपत्र या प्राधिकारी को स्वीकार्य किसी अन्य दस्तावेज के रूप में अपना साक्ष्य प्रस्तुत करेगा।

(2) कोई कामगार, जो उप-विनियमन (1) के अन्तर्गत अपेक्षित भाद्रप्र प्रस्तुत करने में असमर्थ है, सक्षम अधिकारी के इस बात से सन्तुष्ट होने पर कि कामगार की यह कठिनाई वास्तविक है, उसे मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष अपनी सही आयु की शपथ घोषणा लेकर शपथ पत्र प्रस्तुत करने की अनुमति दी जा सकती है, परन्तु यदि किसी भी समय में पात्र गया कि वह घोषणा असमर्थ थी, तो उसका नियोजन समाप्त कर दिया जायगा तथा ऐसा प्रत्येक समाप्त

मामले में कामगार अधिकारी के विरुद्ध लिया जाने वाला कोई कानूनी कार्रवाई पूर्वाग्रह में पृथक होगा।

बशर्ते कि समापन आदेश जारी करने से पहले संबंधित कामगार को कारण बताओ वा अवसर दिया जायेगा।

(3) उप विनियमन (2) के अन्तर्गत समापन आदेश के विरुद्ध कोई व्यक्ति आदेश जारी होने के तीस दिनों के अन्दर प्रबन्ध निदेशक को अपील कर सकता है और प्रबन्ध निदेशक ऐसी जांच (और जैसा वह उचित समझे जांच कारण) कराकर उचित आदेश पारित कर सकता है और प्रबन्ध निदेशक का प्रत्येक ऐसा निर्णय अनिम होगा।

(4) यदि कोई कामगार अपनी सही जन्मतिथि की शपथ लने में असमर्थ है लेकिन अनुमानित वर्ष या महीना बता सकता है तो वर्ष के मामले में पहली जुलाई और महीने के मामले में महीने का पहला दिन राडेविबोर्ड के रिकाई के प्रयोजन के लिए उसकी जन्मतिथि मानी जाएगी, बशर्ते कि बोर्ड द्वारा प्राधिकृत चिकित्सा व्यवसायी का मत अनिम एवं कामगार पर बाध्यकारी होगा।

(5) नियुक्ति के समय कामगार द्वारा घोषित आयु और राडेविबोर्ड द्वारा निर्धारित और स्वीकृत आयु में कामगार द्वारा तत्पश्चात कोई फेर बदल नहीं किया जाएगा।

16. मिथ्या या छिपाए गए विवरण के परिणाम :—

(1) यदि किसी कामगार द्वारा नियुक्ति से पहले या नियुक्ति के समय दिए गए किन्हीं विवरणों को तत्पश्चात असत्य या गलत पाया जाता है या यह पाया जाता है कि कोई महत्वपूर्ण विवरण उसने छुपाए हैं तो यह माना जाएगा कि उसने नियुक्ति मिथ्या निश्चय से प्राप्त की है तथा नियुक्ति प्राधिकारी उसकी नियुक्ति सरकारी तीर पर समाप्त कर सकता है और इस प्रकार समाप्त किया गया प्रत्येक समापन उसके संबंध में की जाने वाली किसी अन्य कार्यवाही के पूर्वाग्रह के बिना होगा।

बशर्ते कि ऐसे किसी समापन आदेश जारी करने से पहले संबंधित कामगार को कारण बताओ वा अवसर दिया जायेगा।

(2) उप विनियमन (1) के अन्तर्गत समापन आदेश के विरुद्ध कोई व्यक्ति आदेश जारी होने के तीस दिनों के अन्दर प्रबन्ध निदेशक को अपील कर सकता है और प्रबन्ध निदेशक ऐसी जांच (और जैसा वह उचित समझे जांच कारण) कराकर उचित आदेश पारित कर सकता है और प्रबन्ध निदेशक का प्रत्येक ऐसा निर्णय अंतिम होगा।

17. कामगारों द्वारा सेवा त्यागना और परिवीक्षकों की सेवा मूकता :— (1) प्रत्येक कामगार को जो किसी स्थायी पद पर कार्यरत है उस पद से कार्यमुक्त किए जाने से पहले वह सेवा छोड़ने या विचित्रकरने के अपने आशय की तीन माह का लिखित नोटिस नियुक्ति प्राधिकारी को देना होगा। तथा जब ऐसा नोटिस प्राप्त हो तो नियुक्ति प्राधिकारी उस कामगार को तत्काल सेवा मुक्त करने के

लिए सक्षम होगा और ऐसे प्रत्येक मामले में वह कामगार उपरोक्त नोटिस अवधि की असमाप्त अवधि के बेतन के सम्बुद्ध राशि प्राप्त करने का पात्र होगा।

(2) परिवीक्षा पर प्रत्येक कामगार—

(1) एक महीने का नोटिस या इसके बगावर का बेतन देकर कार्यमुक्ति का अनुरोध कर सकता है। बशर्ते कि जिस कामगार ने स्थायी पद धारण किया है तथा वह उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि में है उस पर विनियमन (1) के उपबन्ध लागू होंगे।

(2) कि परिवीक्षा अवधि के द्वारा बिना कोई कारण बताए एक महीने का नोटिस या इसके बगावर का बेतन देकर उसे कार्यमुक्ति किया जा सकता है। बशर्ते कि यदि कामगार स्थायी पद पर हो तथा उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि में हो उसे बिना कोई कारण बताए या सूचना दिए कार्यमुक्ति तो नहीं किया जाएगा मगर उसके पुगने पद पर उसे प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(3) नियुक्ति प्राधिकारी नोटिस अवधि को पात्र अवकाश के प्रति समायोजित करके कम करने के लिए या नोटिस अवधि के स्थान पर भुगतान के लिए या अन्यथा निर्देश देने के लिए सधम होगा।

18. पुष्टीकृत कामगार की सेवा समाप्ति :— (1) राडेविबोर्ड में पुष्टीकृत कामगार की सेवाएं तब तक समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उस पर अन्तिमिहित और राडेविबोर्ड पर लागू अन्य विनियमनों का सामंजस्य न बैठता हो।

(2) जहां अध्यक्ष या प्रबन्ध निदेशक किसी सूचना या अन्यथा द्वारा सन्तुष्ट है कि किसी पुष्टीकृत कामगार की सेवा से जिस संगठन में उसे कार्य करना है या कर रहा है सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा या जनहित में अप्रिय या हानि कर है तो वह इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्विष्ट होते हुए भी कारण का उल्लेख कर कामगार की सेवा समाप्त कर सकता है (जिसकी सूचना उसकी कार्यमुक्तता के समय दी जाएगी) और उस नोटिस के बदले तीन महीने का बेतन मिलेगा।

बशर्ते कि प्रत्येक संभव मामले में कामगार की सेवा समाप्ति का निर्देश देने से पहले कारण बताओ वा अवसर दिया जायेगा।

आगे यह भी शर्त है कि जहां अध्यक्ष या प्रबन्ध निदेशक, यथास्थिति संतुष्ट है कि कारण बताना राडेविबोर्ड के हित में या कामगार के हित में पूर्वाग्रह होगा और भिविल या अपराध कार्रवाईयों में घसीटा जा सकता है ऐसी सूचना की घोषणा रोक ली जाएगी और कारण का उल्लेख किया जाएगा।

(3) प्रत्येक ऐसे मामले में जहां कामगार की सेवाएं उपविनियमन (2) के अन्तर्गत समाप्त की गई हैं, कामगार को वह राशि (उस राशि से अधिक नहीं जो सामान्य अवश्या में उसकी सेवा निवृत्ति पर देय होती) जिसका निर्धारण अध्यक्ष अथवा प्रबंध निदेशक करेंगे ग्राह्य होंगी ।

(4) उप विनियमन (3) के अन्तर्गत पारित प्रत्येक आदेश जहां कामगार के लिए उसकी सेवा समाप्ति पर राशि निर्धारित की गई है, निर्धारण तिथि के सूचना के 30 दिनों के अन्दर अध्यक्ष को अपील किया जा सकता है, यदि आदेश प्रबंध निदेशक द्वारा दिया गया है और उनका निर्णय अंतिम होगा ।

19. बाधक्य निवृत्ति और सेवा निवृत्ति :—(1) इस विनियमन में अन्यथा उपबंधित के अतिरिक्त राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा में कार्यरक्त प्रत्येक कामगार अद्धारण वर्ष की आयु पूरी होने पर सेवा निवृत्त होगा ।

परन्तु अध्यक्ष किसी कामगार के मामले में जिसने अद्धारण वर्ष की आयु पूरी कर ली हो तथा उनकी राशि में राडेविबोर्ड के हित में ऐसा करना आवश्यक है तो उस कामगार की सेवाओं को ऐसी अवधि और ऐसी राशि पर प्रतिधारित करने का निदेश अध्यक्ष जैसा वह उचित समझे दे सकता है ।

(2) उप विनियमन (1) में किसी बात के समविष्ट होते हुए भी नियुक्ति प्राधिकारी के इस बात से संतुष्ट होने पर कि ऐसा करना राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के हित में है, उसे किसी कामगार को जिसने पचास वर्ष की आयु या तीस वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो निम्नलिखित कार्रवाई करने का परम अधिकार है ।

(1) कम से कम तीर महीने का लिखित नोटिस देकर या उसके बदले में तीन महीने का वेतन वेकर सेवा निवृत्त करना, या

(2) उसे निम्न पद पर धारण करने का विकल्प देना और यदि वह स्वीकार कर लेता है, तदनुसार निवैश देना, वशतें कि कामगार लिखित रूप में दे कि उसने सेवा निवृत्त स्वीकार कर ली है, इस प्रयोजनार्थ अपेक्षित तीन माह की अवधि को हटा दिया जायेगा यदि वह निम्नपद पर सेवा में बने रहने का अनुरोध करता है ।

(3) प्रत्येक कामगार जिसे स्थायी पद से सेवा निवृत्त देकर निम्न पद पर बैठाया गया है उच्च पद पर पदोन्नति का रुक्षार उस अवधि के लिए नहीं होगा जिस पर वह कार्यरत है, और उसे नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उपयुक्त समझे जाने पर राडेविबोर्ड के हित में पूर्णतया सेवा विमुक्त किया जा सकता है ।

(4) प्रत्येक वह कामगार जिसे उप-विनियमन (2) के अन्तर्गत सेवा निवृत्त या प्रत्यावर्तित किया गया है (उस कामगार को छोड़कर जिसने निम्न पद पर जारी रहने का

विकल्प लिया है) बोर्ड को निर्णय के तीस दिनों के अन्दर विरोध में अपील कर सकता है और बोर्ड जांच कराने या करवाने के बाद जैसा उचित समझे आदेश जारी कर सकता है ।

20. कुछ मामलों में सेवा निवृत्ति का विकल्प :—(1) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का कोई भी कामगार जिसने 50 वर्ष की आयु पूरी कर ली हो या 20 वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो, नियुक्ति प्राधिकारी को कम से कम तीन महीने का लिखित नोटिस देकर राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा निवृत्ति ले सकता है ।

(2) यदि कोई कामगार उप विनियमन (1) के अनुसार सेवा से सेवा निवृत्ति लेता है तो ग्रेच्युइटी (उपदान) के प्रयोजन के लिए अहंक सेवा में पांच वर्ष का लाभ जोड़ा जा सकता है, वशतें कि ऐसा करने पर कामगार की अहंक सेवा उसके बाधक्य निश्चतन पर सेवा निवृत्ति की अहंक सेवा से अधिक न हो तथा अहंक सेवा लाभ को जोड़कर तीस वर्ष से अधिक न हो ।

(3) प्रत्येक कामगार जो इस विनियमन के अन्तर्गत सेवा निवृत्ति के लिए विकल्प देता है, वह भविष्य निधि, बाधक्य सेवा निश्चतन, उपदान, अवकाश नगदीकरण, यात्रा भत्ते के लाभ तथा सामान्यतया आष्टु अन्य लाभों को पाने का हकदार होगा ।

21. चिकित्सा जांच की अपेक्षा :—(1) अध्यक्ष, कार्य के स्वरूप तथा अन्य संबंधित परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी को ऐसे अन्तराल पर तथा ऐसे चिकित्सा व्यवसायी या संस्था के समक्ष जिसे वह उचित समझे, स्वास्थ्य परीक्षण करवाने की हिदायत दे सकता है और रिपोर्ट प्रस्तुत करने को कह सकता है एवं अध्यक्ष उस रिपोर्ट पर कार्रवाई करने के लिए सक्षम होगा ।

(2) उप विनियमन (1) के अन्तर्गत स्वास्थ्य परीक्षा के सारे खर्च राडेविबोर्ड द्वारा बहन किए जाएंगे ।

22. चिकित्सा आधार पर सेवा निवृत्ति :—(1) अध्यक्ष विनियमन 21 में संभित चिकित्सा व्यवसायी की रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए यथोचित पूछ ताछ एवं जानकारी प्राप्त करने के पश्चात यदि इस बात से संतुष्ट है कि कामगार अथवा उस अवधि के अन्तर्गत सेवा निवृत्ति के नोटिस के बदले तीन माह का वेतन देकर आदेश द्वारा सेवा निवृत्त कर सकत है ।

वशतें कि यदि कामगार धारा 21 के अनुसार चिकित्सा परीक्षा करवाने में अमर्याद रहता है तो अध्यक्ष उपलब्ध मुच्चनाओं के आधार पर कार्य करेंगे ।

(2) उप विनियमन (1) के अनुसार सेवा निवृत्ति के आदेश को पारित करने से पहले अध्यक्ष मंवंधित कामगार को चिकित्सा व्यवसायी या संस्थान के चिकित्सा रिपोर्ट की एक प्रति तथा कारण बताओ का अवसर देगा।

(3) जो कामगार इस विनियमन के अन्तर्गत सेवा निवृत्त होता है वह अनुपातिक सेवानिवृत्ति लाभ पाने का हकदार होगा, ऐसे मामलों में भी जहां उसने पर्याप्त सेवा काल पूरी न की हो या अनुपातिक सेवा निवृत्ति का लाभ पाने के लिए सामान्य पालता शर्तों का अनुपालन में असमर्थ रहा हो, उस अनुपातिक लाभ देय होगा।

(4) कोई भी कामगार जिसे इस विनियमन के अन्तर्गत सेवा निवृत्त किया गया है, वह उस आदेश के तीस दिनों के अन्दर बोर्ड को अपील दायर कर सकता है और बोर्ड इस पर यथोचित आदेश जारी कर सकता है जिसका निर्णय अंतिम होगा।

23. सेवा निवृत्ति का दिन :—जो कामगार महीने के किसी दिन सेवा निवृत्ति की आय पूरी कर लेता है वह महीने के अंतिम दिन के अपराह्न में सेवा निवृत्त होगा।

24. सेवा निवृत्ति पर अर्जित अवकाश एवं नकदीकरण :—
(1) जब कोई कामगार सेवा निवृत्ति तिथि से अप्रिम में आवेदन करने के बावजूद भी सेवा निवृत्ति की तिथि से पूर्व अपने द्वारा अर्जित किए गए अर्जित अवकाश को सक्षम प्राधिकारी द्वारा अस्वीकृत किए जाने पर लेने में असमर्थ रहा है तो उसे सेवा निवृत्ति की सामान्य तिथि के पश्चात अवकाश देने में अनुमति दी जा सकती है तथा ऐसे प्रत्येक मामले में कामगार को उस अवकाश की अवधि की समाप्ति की तिथि से सेवा निवृत्त हुआ माना जायेगा।

(2) जब किसी कामगार ने अपनी सेवा निवृत्ति से पहले अर्जित अवकाश संचित किया है जिसे वह सेवा निवृत्ति से पहले न ले सका, उसे अधिकतम 240 दिनों के अधीन उस अवकाश के नकदीकरण की अनुमति दी जायगी तथा वह सेवा निवृत्ति से तत्काल पूर्व प्राप्त बेतन के समतुल्य होगा एवं उसकी गणना उस अवधि के लिए की जाएगी जिसके लिए वह नकदीकरण ग्राह्य या।

25. अनुशासनिक कार्यवाहियों के चलते सेवा निवृत्ति का स्थगन :—पूर्ववर्ती विनियमनों में किसी बात के होते हुए भी सक्षम प्राधिकारी उस कामगार को सेवा निवृत्ति को स्थगित करने या उसे सेवा निवृत्ति की अनुमति की मनहानी करने के लिए मुक्त होगा जिसके विश्वद अनुशासनात्मक कार्यवाहियों आसन है या आरम्भ की गई है।

26. स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति :—(1) यदि बोर्ड या अध्यक्ष यथास्थिति मंतुष्ट है कि ऐसा करना मंस्थान के हित में है तो बोर्ड के पूर्व अनुमोदन से बोर्ड या अध्यक्ष कर्मचारियों के किसी वर्ग या श्रेणी की सुकर सेवा निवृत्ति की व्यवस्था

प्रतिपादित करने के लिए सक्षम होगा।

(2) इन विनियमनों के अन्तर्गत सेवा निवृत्ति का सूचीकरण तैयार करने के लिए बोर्ड या अध्यक्ष, यथास्थिति, इसके विभिन्न कार्यकलापों को अधिक प्रभावशाली ढंग में चलाने तथा सामान्य रूप में संस्थान के हित के संबंधित की आवश्यकता को विशेष रूप से ध्यान में रखेगा।

27. अवकाश अवधि के बाद या अन्यथा इयर्टी का परिस्थाग करना :—कोई भी कामगार जब वास्तविक अनुमोदित अवकाश या परवर्ती विस्तार की समाप्ति के बाद भी अनुपस्थित रहता है जो कि अनुमत अवधि में उसके कार्यहेतु प्रदान किया गया था तो वह अपनी नियुक्ति से लिएन का अधिकार खो देगा।

बाशतें कि यदि कामगार उपर्युक्त अवधि के आठ दिनों के भीतर वापस आ जाता है तथा सक्षम प्राधिकारी की मंतुष्टि सहित स्पष्टीकरण प्रस्तुत कर देता है तो उसे प्राधिकारी द्वारा अपने पद पर पुनः कार्यभार संभालने की अनुमति दी जा सकती है।

28. कुछ मामलों में जन्मतिथि का विशेष विवरण देना :—(1) जहां ऐसा पर्याप्त कारण है कि राष्ट्रेविभोर्ड के किसी कामगार के लिए अपने नियुक्ति पत्र या किसी अन्य अधिकारिक अभिलेख में बताई गई जन्म तिथि को प्रमाणीकृत करना है तो प्रबंध निदेशक आदेश द्वारा कामगार को अपनी लिखी हुई जन्म तिथि को सिद्ध करने हेतु संतोषजनक साक्ष प्रस्तुत करने को कह सकता है और यदि संबंधित अधिकारी प्रबंध निदेशक को वस्तावेजी साक्ष प्रस्तुत करने में असमर्थ रहता है तो उसे इस प्रयोजनार्थ उल्लिखित चिकित्सा व्यवसायी के समक्ष चिकित्सा परीक्षण करवाने के लिए कहा जा सकता है।

(2) चिकित्सा व्यवसायी की रिपोर्ट की एक प्रति संबंधित कामगार को दी जाएगी।

(3) प्रबंध निदेशक प्रस्तुत किए गए किसी वस्तावेजी साक्ष, चिकित्सा परीक्षण की रिपोर्ट, या चिकित्सा रिपोर्ट पर यदि कामगार द्वारा कोई अभिवेदन दिया जाता है तो उस पर विचार करने के पश्चात् उसके संबंध में जन्मतिथि या भाष्य या वर्ष यथास्थिति, का उल्लेख कर सकता है।

(4) उपविनियमन (3) के अंतर्गत आदेश की एक प्रति उस कामगार को दी जाएगी जिसके संबंध में वह आदेश किया गया था।

(5) कोई कामगार जो उपविनियमन (3) के आदेश से अमनुष्ट है वह अध्यक्ष को अपील कर सकता है तथा अध्यक्ष उसे अपना उद्देश्य अभिव्यक्त करने का अवसर देने के पश्चात् यथोचित आदेश पारित कर सकता है तथा ऐसा प्रत्येक आदेश अंतिम होगा।

29. वर्तमान कामगारों की सेवा अवधि :—किसी कामगार की सेवा काल की गणना प्रयोजन के लिए जो नियुक्ति दिन से तुरंत पहले राडेविल्ड की सेवा में था या पहले की इंडियन डेरी कॉर्पोरेशन (विलिंग्टन कंपनी) में था उसकी पहले की प्राप्ति सेवा संवर्धित श्रेणी तथा संगठन को भी लेखे में लिया जाएगा ।

अध्याय-III.

वेतन और भत्ते

30. वेतन भत्ता :—वेतन भत्ता, महंगाई भत्ता और कोई अन्य भत्ता (जहाँ देय है) कामगारों के लिए बोर्ड ड्रारा समय-समय पर निर्धारित किए जाएंगे और विभिन्न वर्ग और श्रेणी के कामगारों के लिए विभिन्न वेतन और भत्ते निर्धारित किए जा सकते हैं ।

31. मकान किराया भत्ता :—कामगार को देय मकान किराया भत्ता समय-समय पर अध्यक्ष डारा निर्धारित किया जाएगा और अध्यक्ष कामगारों के विभिन्न श्रेणी और वर्ग के लिए विभिन्न वर्ग निर्धारित करने के सम्म होंगे ।

32. स्थल भत्ता :—जो कामगार परियोजना स्थल पर कार्यरत है उसे स्थल भत्ता देय होगा, जिसका निर्धारण समय-समय पर अध्यक्ष करेंगे तथा भत्ते का भुगतान उस शर्तों के अधीन होगा जो अध्यक्ष निर्धारित करेगा ।

33. परियोजना भत्ता :—जो कामगार परियोजना स्थल पर कार्य कर रहा है और आवासीय व्यवस्था दुर्लभ होने के चलते उसे परियोजना स्थल पर आवास लेना पड़े तो उसे परियोजना भत्ता स्वीकृत किया जा सकता है जो अध्यक्ष डारा निर्धारित शर्तों के अधीन होगा ।

34. आरंभण और समाप्ति :—कामगार का जिसकी नियुक्ति जिस पद विशेष पर हुई है, वेतन उस दिन से प्राप्त होगा जिन दिन से वह कार्यभार प्रहृण करता है, यदि कार्यभार पूर्वाक्त में प्रहृण किया गया है, और यदि कार्यभार अपराक्त में प्रहृण किया गया है तो अगले दिन से, और जिस दिन वह कार्यभार का त्याग कर देता है उस दिन से उसका वेतन बंद हो जाएगा यदि कार्यभार का त्याग पूर्वाक्त में किया गया है और यदि त्याग अपराक्त में किया गया है तो उसके अगले दिन से, बशर्ते कि यदि कामगार की सेवा काल में मृत्यु हो जाती है तो उसका वेतन उस दिन से बंद हो जाएगा जिस दिन उसकी मृत्यु हुई थी ।

35. कामगारों का स्थानांतरण :—जब किसी कामगार का स्थानांतरण एक पद से दूसरे पद पर हो तो प्राप्ति कार्यभार प्रहृण करने की अवधि के दौरान उस वेतन और भत्ते का हकदार होगा जिसका वेतन पहले वाले पद या स्थानांतरित पद में कमतर हो ।

36. वेतनवृद्धि के उपबंध :—(1) उसी प्रकार जैसा कि इन विनियमों में उपबंधित है, वेतनवृद्धि के लिए नियन्त्रित की गणना की जाएगी :—

(क) सेवा (असाधारण छुट्टी को छोड़कर मगर चिकित्सा आधार पर बिसाई गई छुट्टी को लेकर) अर्थात् उस वेतन मान में उस पद का वेतन ;

(ख) सेवा (असाधारण छुट्टी को छोड़कर मगर चिकित्सा आधार पर बिसाई गई छुट्टी को लेकर) जो उच्च पद पर है निचले पद पर वेतन वृद्धि के लिए गिनी जाएगी,

(ग) विदेश सेवा पर कामगार द्वारा बिनाई गई अवधि के लिए वेतन वृद्धि लिए वाले पद पर गिनी जाएगी ।

(घ) उसी कोटि में अन्य पद की सेवा, प्रतिनियुक्ति की सेवा, जहाँ अध्यक्ष असाधारण छुट्टी के आवास किसी छुट्टी का निर्देश दे तो कामगार जिस पद पर पुष्टिकृत है वेतनवृद्धि की गणना की जाएगी ।

(2) इन विनियमों के आरंभ होने पर या उसके पश्चात वेतन वृद्धि की देय नियतों को प्रत्येक वर्ष में पहली जनवरी तथा पहली जुलाई को सीमित किया जाएगा ।

(3) उन कामगारों के मामले में जो इन विनियमों के आरंभ होने के समय सेवा में हैं:

(क) यदि वेतन वृद्धि पहली जुलाई तथा पहली जनवरी के बीच में देय होती है तो उसके पश्चात वह पहली जुलाई को वेतन वृद्धि पाने के लिए पाव द्वारा तथा तत्पश्चात प्रत्येक बारह महीने की समाप्ति पर जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है, तो वेतन मान के अधिकतम तक;

(ख) यदि वेतन वृद्धि जनवरी के पहले दिन तथा जुलाई के पहले दिन के बीच देय होती है तो वह जनवरी के पहले दिन में वेतन वृद्धि पाने के लिए हकदार होगा तथा तत्पश्चात उसी तिथि को जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता है, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है, तो वेतन मान के अधिकतम तक ।

(4) इन विनियमों के प्रारंभ होने के पश्चात नियुक्त हुए कामगारों के मामले में पहली वेतन वृद्धि, पहली जनवरी या पहली जुलाई, जो भी न्यूनतम छह महीने की समाप्ति के पश्चात पहले आती है, को देय होगी तथा तत्पश्चात आवासी वर्षों में वह उसी तिथि को वेतन वृद्धि का पाव होगा जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता है, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है, तो जब तक वह वेतन मान में अधिकतम तक नहीं पहुंचता है ।

(5) उप विनियम (4) के अन्तर्गत पहली वेतन वृद्धि प्रदान करने में परिवर्त्तन की संतुष्टिपूर्वक समाप्ति या सेवा में उसकी पुष्टि को अतिरिक्त नहीं माना जाएगा ।

(6) कामगार निष्पादन के मामले में वेतन वृद्धि पाने का हकदार नहीं होगा ।

(i) किसी श्रेणी में दक्षता रोध से उपर जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे दक्षता रोध पार करने का प्रमाण पत्र नहीं मिल जाता ।

बशर्ते कि सक्षम प्राधिकारी उस कामगार के पिछले संतोषजनक निष्पादन के आधार पर ही एक स्वीकारात्मक प्रमाणपत्र देगा या ।

(ii) यदि यह अनुग्रामनिक कार्यशाही के चलते रोक दिया गया है ।

(7) वेतन वृद्धि रोकने के प्रत्येक आदेश में यह बताया जाएगा कि यह किस अवधि के लिए रोकी गई है तथा इस रुकूम से भविष्य के बेतन वृद्धि के स्थगन पर क्या प्रभाव पड़ेगा । बशर्ते कि यह आवश्यक नहीं होगा कि यह घोषणा किया जाय कि कामगार की वेतन वृद्धि दक्षतारोध स्तर पर है ।

37. उत्कृष्ट निष्पादन के लिए विशेष वेतन वृद्धि ।—अध्यक्ष विशेष परिस्थितियों में अपनी ड्यूटी के उत्कृष्ट निष्पादन के लिए या इस प्रकार के किसी अन्य कारण के लिए यदि वह संतुष्ट है तो किसी कामगार को विशेष वेतन वृद्धि प्रदान कर सकता है ।

38. दक्षता रोध :—जिस वेतन मान में दक्षता रोध है तो इसके ऊपर वेतन वृद्धि की स्वीकृति उसके उस वेतन मान में सेवा प्रारंभ करने के दिन से उसके कार्य निष्पादन के आधार पर होगी और यदि स्वीकारात्मक निष्पादन प्रमाण पत्र कामगार को दक्षता रोध स्तर पर नहीं दिया गया तो मामला वार्षिक रूप से पुनरीक्षित किया जाएगा और स्वीकारात्मक प्रमाणपत्र मिलने के उपरान्त ही कामगार को दक्षता रोध पारं करने की अनुमति दी जाएगी ।

39. पदोन्नति पर वेतन का पुनर्निर्धारण :—पदोन्नति के फलस्वरूप उच्च श्रेणी में नियुक्ति पर कामगार का मूल वेतन उस वेतनमान के त्यूनतम स्तर पर या उसके पुराने वेतनमान के ठीक ऊपर नए वेतनमान में जो भी अधिकतम हो निर्धारित की जाएगी ।

व्याख्या :—(क) इस विनियमन के प्रयोजनार्थ पूर्व पद में लिया गया यदि कोई विशेष वेतन हो तो यह उसके मूल वेतन का अंश समझा जाएगा ।

40. अनुदान :—परिस्थितियों की उपयुक्तता तथा आवश्यकता एवं औचित्य को देखते हुए यदि प्रबंध निवेशक संतुष्ट है तो वह कोई तदर्थ या अन्य अनुदान एक बार में या असूलीकृत योग्य लिखित आदेश द्वारा प्रदान कर सकता है जिसे अध्यक्ष के समक्ष सूचनार्थ प्रस्तुत किया जाएगा ।

अध्याय-IV

कार्यग्रहण समय

41. कार्यग्रहण समय :—(1) कार्यग्रहण समय कामगार को डस लिए प्रदान किया जाएगा ताकि उसे अपना पुराना पद त्याग करने के बाद नए पद पर कार्यारंभ करने में सुविधा हो बशर्ते कि पहले बाले पद और नए पद का स्थान उसी स्टेशन पर न हो ।

(2) इन विनियमनों के प्रयोजनार्थ कार्यग्रहण समय ड्यूटी पर समझा जाएगा और इसका वेतन विनियमन 42 के अनुरूप गणना कर भुगतान किया जाएगा ।

(3) कार्यग्रहण समय का दावा अधिकार के स्वरूप में नहीं किया जा सकता और सक्षम प्राधिकारी के विवेक से इसे घटाया भी जा सकता है ।

बशर्ते कि जिस मामले में कार्यभार ग्रहण समय घटा दिया गया है वहां सक्षम प्राधिकारी कामगार को न लिया गया कार्यभार ग्रहण समय बाद की तिथि में नेने की अनुमति दे सकता है ।

42. कार्यग्रहण काल की गणना :—स्टेशन में परिवर्तन से संबंधित सभी स्थानांतरणों के मामले में तैयारी करने हेतु कार्यभार ग्रहण समय को छह दिनों तक सीमित किया जाएगा तथा यह वास्तविक यात्रा को पूरा करने के लिए अनेकित अवधि के अतिरिक्त होगा ।

43. कार्यग्रहण समय से अधिक छहरना :—(1) नियन अवधि के अन्दर यदि कामगार बशर्ते कि परिस्थितियां उसके नियंत्रण से बेकाबू हो (सक्षम प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित) पद भार ग्रहण नहीं करता तो वह कार्यग्रहण अवधि के समाप्त के बाद किसी वेतन या छुट्टी वेतन का अधिकृत नहीं होगा ।

(2) कार्यग्रहण अवधि की समाप्ति के बाद ड्यूटी पर से आनंदूष कर अनुग्रस्त रहना दुराचरण माना जाएगा और यह दंडनीय होगा ।

अध्याय-V

विधिधि

44. अन्य संगठनों में कामगारों की प्रतिनियुक्ति : (1) साधारणतया कोई भी कामगार किसी सरकार या किसी संगठन में प्रतिनियुक्ति पर नहीं भेजा जाएगा और यदि कामगार प्रतिनियुक्ति पर भेजा गया तो यह अध्यक्ष की स्वीकृति और कामगार की सहमति से होगा ।

(2) प्रतिनियुक्ति पर साधारणतया कोई कामगार नहीं भेजे जाएंगे जब तक कि —

(क) कामगार राहेविदों में स्थायी पद धारण करता हो, और

(ख) निष्पादित किए जाने वाले कार्य राडेविबोर्ड के किसी कामगार द्वारा ही संपादित किए जा सकते हैं या ऐसी ड्यूटी में विशेषज्ञ जानकारी अपेक्षित है और यह किसी अन्य स्त्रोत से तत्काल उपलब्ध नहीं है।

(3) जब राडेविबोर्ड का कोई कामगार किसी अन्य संगठन में प्रतिनियुक्ति पर भेजा जाएगा तो प्रतिनियुक्ति की यह भी शर्त होगी कि प्रतिनियुक्ति की अवधि में कामगार की सेवाओं की सारी लागत का भार तथा निम्न लिखित का वहन संबंधित नियोजक करें :—

(क) कार्यग्रहण काल का वेतन।

(ख) कामगार को प्राप्त यात्रा भत्ता ताकि वह नए नियोजक के अधीन कार्यभार ग्रहण कर सके और प्रतियुक्ति की समाप्ति पर राडेविबोर्ड में अपनी नियुक्ति पर वापस आ सके।

(ग) लुटी यात्रा रिआयत सुविधा जो उसे तथा उसके परिवार को प्राप्त है।

(घ) प्रतियुक्ति काल के दौरान कामगार के अर्जित अवकाश का वेतन।

(ङ) कामगार के लेखे में भविष्य निधि, बार्धक्य निवर्तन योजना या कुछ समय के लिए लागू राडेविबोर्ड की किसी अन्य योजना में कर्मचारी अंशदान।

(च) कोई अन्य राशि जैसे यदि कामगार निवाच्य हो तो उसके उपदान का अंशदान जिसका अनुपात और माप राडेविबोर्ड द्वारा निर्धारित कियां जाएंगा।

(4) उप-विनियमन (1 से 3) में किसी बात के अन्तर्भूत होते हुए भी किसी कामगार के स्थानांतरण के राडेविबोर्ड के अधिकार को या राडेविबोर्ड द्वारा वित्तपोषित या विकसित किसी संगठन में कार्य सम्हालने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी और जहां नियुक्ति आदेश या किसी कार्रार में ऐसा उन्नीस द्वारा नियोजित है तो कामगार की सहमति प्रयोजनार्थ अपेक्षित नहीं होगी।

45. प्रवेश निकास और तलाशी :— (1) प्रत्येक कामगार राडेविबोर्ड प्रांगण में आने और जाने के लिए इस प्रयोजनार्थी द्वारा या द्वारों का उपयोग करेगा।

(2) राडेविबोर्ड के प्रांगण में आते या जाते समय या प्रांगण में रहने के दौरान सुरक्षा कार्मिकों द्वारा या इस हेतु प्राधिकृत किसी अन्य व्यक्ति द्वारा किसी कामगार की तलाशी ली जा सकती है।

(3) यदि किसी कामगार के पास कोई ऐसी वस्तु है जिसका प्रयोग प्रतिष्ठान में भी होता है तो वह इसे अन्दर आते समय भुरक्षा अभिकरण कार्मिक या इस हेतु प्राधिकृत कोई अन्य व्यक्ति के पास जमा कर देगा और प्रतिष्ठान में यदि ऐसी कोई वस्तु उसके पास पाई गई हो तो यह समझा जाएगा कि यह राडेविबोर्ड की है।

46. पहचान, उपस्थिति वीर प्रवेश : (1) प्रत्येक कामगार को उसके नाम, पदनाम और कोटो पहचान पत्र या कोई अन्य पहचान का साधन दिया जाएगा।

(2) सक्षम प्राधिकारी द्वारा प्राधिकृत व्यक्ति द्वारा मांग पर यह पहचान पत्र जांच के लिए प्रस्तुत किए जाएंगे।

(3) राडेविबोर्ड के प्रांगण या इसके विभाग दायरे या अनुभाग से आने और जाने की विधि और साधन सक्षम प्राधिकारी द्वारा समय समय पर जारी निर्देशों और आदेशों के अनुरूप नियंत्रित रहेगा।

(4) उपस्थिति की जांच सुविधा के लिए उपस्थिति रजिस्टर जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा अन्यथा न बताया जाए, भैंडित विभाग में समुचित स्थान पर रखा जाएगा।

(5) किसी कामगार के पश्चात्य पत्र या गेट पास खो जाने की स्थिति में, कामगार इसके खोने की सूचना सिखित रूप में प्रशासन विभाग को देगा और इसकी बदलाई के लिए उस पर प्रभार लगाया जाएगा।

(6) राडेविबोर्ड की नियोजन समाप्ति पर या किसी अन्य सरकार या संगठन में उसके स्थानांतरण या प्रतिनियुक्ति की अवस्था में कामगार द्वारा पहचान पत्र सुपुर्द कर दिए जाएंगे और चूक होने पर ऐसी राशि जिसका निधरण प्रबंधक (प्रशासन) करेंगे उस अधिकारी से वसूल की जाएगी और यह उसके विरुद्ध किए गए अन्य किसी कार्यवाही के पूर्वाग्रह के बिना होगा।

47. भविष्य निधि : प्रत्येक कामगार (अनियमित स्तर पर नियुक्त कामगारों के अतिरिक्त) भविष्य निधि में अंशदान देगा जो इसके नियम, विनियमन या आदेशों द्वारा नियित समय के लिए लागू हैं।

48. उपदान : प्रत्येक कामगार उपदान के लिए पात्र होगा, जो इसके नियम, विनियमन या आदेशों द्वारा नियित समय के लिए लागू हैं।

49. बार्धक्य निवर्तन योजना : राडेविबोर्ड का प्रत्येक पृष्ठीकृत कामगार राडेविबोर्ड की वन्धक्य निवर्तन योजना में अंशवान देंगे जो कि इसके नियम, विनियमन, या आदेशों द्वारा नियित समय के लिए यासित है।

50. अवकाश : प्रत्येक कामगार नियम, विनियमनों या इस हेतु कुछ समय के लिए लागू अन्य प्रशासित आदेशों के अनुसार अवकाश के लिए पात्र होंगे।

51. यात्रा और यात्रा भत्ता : (1) किसी कामगार के लिए कार्यालय कार्यों के लिए दौरा प्रबंध नियेशक या इस हेतु किसी साधारण या विशेष आज्ञा द्वारा प्राधिकृत कोई अन्य व्यक्ति स्वीकृत कर सकता है।

(2) यात्रा भत्ते की दर एवं विराम भत्ता तथा जिन घटीं के अंतर्गत वे ग्राह्य हैं वह बोर्ड द्वारा समय-समय पर निर्धारित किया जाएगा।

52. ऑवरटाइम भत्ता (1) कामगारों के लिए अध्यक्ष किसी सामान्य या विशेष आदेश द्वारा कार्यकाल अवधि निश्चित कर सकते हैं और वे इस हेतु सक्षम होंगे कि वे किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी या वर्ग के लिए विभिन्न कार्यालयों या विभिन्न प्रतिष्ठानों के लिए विभिन्न अवधि निश्चित कर सकें। बश्यते कि यदि कामगार में निश्चित अवधि से अधिक काम लेना अपेक्षित है तो अध्यक्ष किसी श्रेणी या वर्ग के कामगारों के लिए जो विभिन्न कार्यालयों या संस्थान से संबंधित हैं ऐसा ऑवरटाइम भत्ता निर्धारित कर सकते हैं जैसा वह उचित समझे और इसके भुगतान और सीमा से संबंधित शर्त निर्धारित कर सके।

(2) उप विनियमन (1) के अनुसार किसी भी हालत में कामगार को ऑवरटाइम भत्ता देय नहीं होगा जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा कामगार को लिखित रूप में ऑवरटाइम करने के लिए प्रत्याधिकृत न किया जाए और इसे अध्यक्ष जिस प्रकार उचित समझे उसे रिपोर्ट किया जाएगा।

53. स्थानांतरण : (1) सक्षम प्राधिकारी किसी कामगार का स्थानांतरण एक ही कार्यालय में एक विभाग से दूसरे विभाग या राईविबोर्ड के किसी कार्यालय से अन्य कार्यालय या संचालन थेट्र अवधा इन विनियमनों के अंतर्गत घोषित किसी संगठन में कर सकता है और इस प्रकार से स्थानांतरित कामगार भारत के किसी स्थान पर सेवा करने को बाध्य होगा।

(2) उप विनियमन (1) के अंतर्गत किया गया किसी स्थानांतरण आदेश का पूर्ण रूपेण पालन किया जाएगा एवं कामगार, आदेश के अनुसार नए स्थान पर इयूटी के लिए रिपोर्ट करने को बाध्य होगा।

54. बाहन सुविधा : (1) किसी कामगार या कामगारों के समूह को बाहन सुविधा इस प्रकार और इस सीमा तक, उपलब्ध कराई जाएगी जिसका निर्धारण समय-समय पर अध्यक्ष करेंगे।

(2) परिवहन बाहन खरीद की सुविधा के लिए प्रबंध निदेशक अर्ण की भंजूरी दे सकते हैं ताकि कामगार को बाहन खरीद में सुविधा हो, जिसकी राशि का निर्धारण अध्यक्ष द्वारा किया जाएगा।

(3) अध्यक्ष इस हेतु सक्षम होंगे कि इन विनियमनों के लिए संबंधित कामगारों, एवं विभिन्न संवर्ग एवं श्रेणी के कामगारों के लिए विभिन्न मानदण्ड स्थापित कर सकें।

(55) सेवा अभिलेख : प्रत्येक कामगार का सेवा अभिलेख अनुरक्षित किया जाएगा जिसमें उसका प्रारम्भिक मूल वेतन, श्रेणी, वेतनमान इत्यादि का विवरण रहेगा।

56. पत्र व्यवहार का पता : (1) प्रत्येक कामगारों के लिए यह आवश्यक होगा कि वे पत्राचार के लिए (आवास पता के साथ) अपना पता सक्षम प्राधिकारी को दें और इस प्रकार का दिया हुआ पता कामगार के व्यक्तिगत अभिलेख का भाग माना जाएगा।

(2) उप-विनियमन (1) में बताए गए ढंग से दिया हुआ पता में यदि कोई परिवर्तन होता है तो कामगार ऐसे परिवर्तन की सूचना लिखित रूप में सक्षम प्राधिकारी को देगा तथा इसकी प्राप्ति स्वीकृति प्राप्त करेगा।

(3) अंतिम पते पर भेजे गए कामगार के प्रत्येक संदेश को उचित सेवा समझा जाएगा।

57. अवकाश से बुलावा : (1) अवकाश लाभ कर रहे किसी भी कामगार को राईविबोर्ड की सेवा के लिए इसके हित में आवश्यकता पड़ने पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा तत्काल वापस बुलाया जा सकता है और कामगार इयूटी पर रिपोर्ट करने के लिए बाध्य होगा।

(2) उप विनियमन 1 के अनुसार किसी भी कामगार को अवकाश से बापस बुलाए जाने पर उसे अवकाश स्थान से इयूटी स्थान तक यात्रा करने के लिए यात्रा भत्ता देय होगा।

58. अवकाश यात्रा सुविधा : (1) प्रत्येक कामगार को ग्राम्य अवकाश यात्रा सुविधा प्रदान किया जाएगा जिसका निर्धारण समय-समय पर बोर्ड किसी साधारण या विशेष आदेश द्वारा करेगी।

(2) जहां अनुशासनिक प्राधिकारी यह पाता है कि किसी कामगार के विश्व अवकाश यात्रा सुविधा के दुरुपयोग संबंधी कोई मामला वर्जन है या इससे संबंधित भूठा विवरण दिया गया है तो कामगार लंबित अवधि या विभागीय कार्यवाहियों के दौरान अवकाश यात्रा सुविधा नहीं लेगा।

(क) जिस मामले में अनुशासनिक कार्यवाहियों के अंतर्गत दुरुपयोग या भूठा विवरण दिया गया है तो कामगार की लंबित अवधि एवं कार्यवाहियों के दौरान की अवकाश यात्रा सुविधा जब्त हो जाएगी एवं आगे आने वाले अवकाश यात्रा सुविधा के दो सेट भी जब्त हो जाएंगे।

(ख) ऐसे मामले में जहां अनुशासनिक कार्यवाहियों के अन्तर्गत दुरुपयोग या भूठा विवरण नहीं दिया गया है तो कामगार अवकाश यात्रा सुविधा ले सकता है जिसे कार्यवाहियों के लंबित मामले में जब्त नहीं किया गया है, वेतन के लिए भविष्य के अतिरिक्त सेट के रूप में सामान्य सेवा निवृत्ति से पहले प्रयोग में लाई जाए।

59. शिफ्ट कार्य: (1) सक्षम, प्राधिकारी अपने विशेष से शिफ्ट प्रणाली प्रस्तुत कर सकता है या वर्तमान शिफ्ट में कोई फेरबदल कर सकता है और कामगारों से यह अपेक्षित होगा कि वे शिफ्टों में काम करे तथा उन्हें एक शिफ्ट से दूसरी तथा एक कार्य अनुसूची से दूसरी में स्थानांतरण किया जा सकता है।

(2) उपविनियमन (1) के अनुसार सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिया गया कोई भी निर्देश प्रत्येक कामगार पर बाध्यकारी होगा जिसका पालन किया जाएगा।

60. विशेष परिस्थितियों में कामगारों की अनुपस्थिति: यदि सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट है कि कामगार या कामगार का कोई समूह किसी ऐसे कारण से अनुपस्थित या जो उसके नियन्त्रण से परे था (जैसे—दंगा, जन अव्यवस्था इत्यादि) और कार्य स्थान पर नहीं पाया तो उसे ऐसी अनुपस्थिति के लिए विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान कर सकता है।

61. ड्यूटी का विस्तार: प्रत्येक कामगार सक्षम, प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर निर्धारित कार्य का निष्पादकायलिय, परियोजना, या संचालन की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर अपने नियुक्त पद से नियुक्त करेगा।

62. परीक्षा के उपबंध: यदि कोई प्रबंध निदेशक संस्थान के हित में यह समझता है कि ऐसा करना आवश्यक है तो वह जैसा उचित समझे निम्नलिखित प्रयोजन के लिए किसी व्यक्ति या संगठन को परीक्षा लेने की हिदायत दे सकता है।

(क) किसी व्यक्ति का कामगार के रूप में नियुक्ति के लिए उपयुक्तता के लिए।

(ख) किसी व्यक्ति की (कामगार के साथ) उपयुक्तता के लिए जो उच्च पद पर प्रतिस्थापित है।

(ग) किसी कामगार को अन्य क्षेत्र, विशेषज्ञता या पद पर पुनर्स्थापित करने की उपयुक्तता हेतु।

63. लिएन का प्रतिधारण: 1. प्रत्येक अधिकारी जो स्थायी पद पर कार्यरत है:—

(क) जिसे सरकार या किसी अन्य बाहरी संगठन में किसी पद पर भेजा गया है उसे राडेविबोर्ड में अपने नियमित पद के प्रति लिएन प्रतिधारित करने की अनुमति उन शर्तों, शीमाओं या प्रतिबंधों के अधीन दी जाएगी जैसी कि सक्षम प्राधिकारी मामले की

परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उचित समझेगा, तथा इसमें एक यह शर्त शामिल होगी कि यदि कामगार उस अवधि की समाप्ति पर बायस नहीं आता है, जैसाकि सक्षम प्राधिकारी समय-समय पर उल्लिखित करेगा, तो उक्त लिएन को समाप्त समझा जाएगा: तथा

(ख) जिसे राडेविबोर्ड के प्रधान संगठन द्वारा मंबर्धित तथा संलग्न संगठन में किसी पद पर भेजा गया है उसे अनुरोध पर राडेविबोर्ड में अपना लिएन, प्रतिधारित करने की अनुमति दी जायेगी;

(ग) जिसे राडेविबोर्ड के प्रधान संगठन द्वारा संबर्धित या किसी संलग्न संगठन में नियुक्ति प्राप्त हुई है तथा वह राडेविबोर्ड में अपने पद के लिएन के प्रतिधारण के लिए अनुरोध करता है, तो उसे यह लिएन एक वर्ष की अधिकतम अवधि तक प्रतिधारित करने की अनुमति दी जाएगी।

64. कर्मचारी कल्याण योजना: (1) राडेविबोर्ड की यह नीति रहेगी कि वह कर्मचारियों को मध्य छोटे परिवार के मानदण्ड को प्रोत्साहित करे।

(2) पारा (1) में वर्णित उपरोक्त उद्देश्य की प्राप्ति के लिए जो कामगार बन्ध्याकरण औपरेशन या आई यू सी डी निवेशन करते हैं उन्हें विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान किया जाएगा, जैसा कि संबंध में समय-समय पर भारत सरकार की नीति रहती है।

(3) पारा (2) के अंतर्गत विशेष आकस्मिक अवकाश के अतिरिक्त प्रत्येक कामगार (या कामगार के पत्नी/पति) जिसके जीवित तीन से अधिक बच्चे नहीं हैं और प्रजनन क्षमता की आयु में हैं तथा बन्ध्याकरण औपरेशन करते हैं उन्हें एक व्यक्तिगत बेतन (भविष्य के बेतन बृद्धि में अवशोषित नहीं) उनकी अगली बेतन बृद्धि के बराबर होगी, प्रदान की जाएगी और यदि अधिकारी अपने बेतन के उच्चतम पर हो तो यह बेतन बृद्धि उसके पिछले बेतन बृद्धि के बराबर होगी।

(4) उप विनियमन (3) के अंतर्गत व्यक्तिगत बेतन का लाभ-प्रत्येक उपयुक्त कामगार को प्रदान किया जाएगा, बाशर्ते कि वह बन्ध्याकरण औपरेशन करने वाले डॉक्टर का प्रमाण पत्र दे कि, औपरेशन किया गया और यह सफल रहा।

(5) बोर्ड कामगारों एवं अन्य कर्मचारियों के लिए गृह योजना का कार्यान्वयन या स्कूल क्लब, सहकारी उपभोक्ता और आपूर्ति समिति इत्यादि को बढ़ावा दे सकती है जो कामगारों के कल्याण कार्यकलापों के प्रबंधन में सहभागी बनाएंगे।

65. अनुशासनिक कार्यवाहियों प्रभावित :—इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्निहित होने द्वारा भी राष्ट्रविवोर्ड कामगार (प्रादेश, अनुशासन और अपील) विनियमन, 1988 के अधीन शक्ति का प्रयोग करते हुए नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सेवा निवृत्ति, कार्यमुक्ति, बरसातगी या किसी कामगार के निलंबन आदेश के प्रधिकार पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

61. निरसन और बचाव :—(1) इन विनियमनों में वर्णित समान उपबंधों के अतिरिक्त, प्रधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आदेश जो इन विनियमनों में है, इन मामलों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) इन विनियमनों के लागू होने से पहले उपबंध के कोई विभागीय कार्यवाही या आदेश के विरुद्ध किसी कामगार के प्रत्येक संवित मामलों जो विनियमन लागू होने से पहले का है, कारबाई जारी रहेगी और आदेश इन विनियमनों के अनुरूप जारी किया जाएगा और अनुशासनिक, जांच या आपील प्राधिकारी की नियुक्ति इन विनियमनों के अंतर्गत मानी जाएगी और

(2) इन विनियमनों के लागू होने से किसी कामगार को अपील करते के अधिकार से अंतित नहीं माना जाएगा जो इन विनियमनों के किसी उपबंधों के लागू होने पर पहले के उपबंधों पर प्रभावी हुआ है और वह इन विनियमनों के उपबंधों के अनुरूप याचिका दायर कर सकता है।

(4) इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्निहित होने द्वारा भी निम्नलिखित प्रभावित नहीं होंगे—

(क) बोर्ड की उन शक्तियों पर जो किसी मामले का आदेश निर्धारण या राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड प्रधिनियम, 1987 (1987 का 37) के अंतर्गत प्राप्त शक्तियों का निर्वाह करते हुए, विशेषकर अध्याय 5 के खंड (ट) शाया 3 के साथ पढ़ा जाए किसी निर्देश या कार्यवाही का निर्धारण करते हैं।

(ख) बोर्ड की शक्तियां जिससे किसी कामगार पर नियम और शर्तों में फेरबदल किया जाए, जैसा कि अधिनियम के उपबंधों में उल्लिखित है।

(ग) अधिनियम की धारा 40 के अधीन बोर्ड के पुनर्गठन होने तक अध्यक्ष की शक्तियां।

(5) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड विभिन्न वर्ग और श्रेणी के कामगारों के लिए पृथक मानक, पृथक आदेश या पृथक निर्देश दे सकती है।

(6) ऐसे प्रत्येक मामले में जब बोर्ड इन विनियमनों के अन्तर्गत किसी विशेष विषय पर कोई निर्देश जारी करना चाहे, तो प्रत्येक नियम या आदेश या निर्देश जो इन विनियमनों के लागू होने से पहले जारी किया जा चुका था और संबंधित विषय पर संबंधित कामगार पर लागू था आवश्यक परिवर्तनों के साथ-साथ तब तक लागू रहेगा जब तक कि बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा अनुवर्ती आदेश, कार्यवाही या निर्णय न लिया जाए।

(7) उप-विनियमन (6) के उपबंध उन प्रत्येक मामलों पर रामान रूप में लागू होंगे जिन पर इन नियमों या विनियमनों के अंतर्गत अनुवर्ती विनियमन नहीं बनाए गये हैं या बोर्ड अध्यक्ष द्वारा आच्छादित आवश्यक विवरण छोड़ दिए गए हैं।

(8) संशय समाप्ति के लिए यह घोषित किया जाता है कि इन विनियमनों पर पहले से लागू नियम, विनियमन या कामगार पर लागू आदेश जो किसी पूरक एकक, प्रायोगिक परियोजना, या पूरक कंपनी से संबंधित हैं, प्रभावित करेगी, जब तक कि बोर्ड या संबंधित संगठन यथास्थिति के संबंधित प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय न लिया जाए।

67. विषेष परिस्थितियों में रिआयत :—अध्यक्ष यदि इस बात से संतुष्ट है कि किसी विनियमन के लागू किए जाने से अनावश्यक कठिनाई पैदा हो सकती है तो विषेष मामलों वी पर्याप्तियों को ध्यान में रखते हुए किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से लिकित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्देश दे सकता है कि जैसा वह निर्धारण करें विनियमन परिष्कृत रूप से लागू किया जा सकता है।

68. विस्तार पर मार्गदर्शन :—अध्यक्ष समय-समय पर विस्तार एवं मानक पर मार्गदर्शन के लिए आदेश जारी कर सकते हैं जिसे इन विनियमनों का अंश समझा जाएगा।

69. व्याख्या :—(1) इन विनियमों के हिन्दी पठ तथा उसके अंग्रेजी पाठ में कोई अंतर होने पर अंग्रेजी मूल पाठ के उपबंध मान्य होंगे।

(2) इन विनियमनों की व्याख्या में यदि कोई संशय उत्पन्न हो तो मामले को अध्यक्ष के ध्यान में लाया जा सकता है जिसका निर्णय अंतिम और बाध्यकारी होगा।

दिनांक 7-3-1988

वी कुरियन, अध्यक्ष

(राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड)

THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD WORKMEN (APPOINTMENT, PAY AND ALLOWANCES) REGULATIONS, 1988.

In exercise of the powers conferred by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman performing the functions of the Board of Directors in accordance with section 40 of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

CHAPTER I

Preliminary

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every workman of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

- (a) Managed Unit, or
- (b) subsidiary Unit, or
- (c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

- (i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or
- (ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every workmen of the NDDB who is on assignment to Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires—

- (a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);
- (b) "Appointing Authority", in relation to any workman, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the workman, or to the grade applicable to the said workman;
- (c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;
- (d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;
- (e) "Chairman", means the Chairman of the NDDB, being the full-time Chief Executive thereof, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be a honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government.
- (f) "Competent Authority", in relation to any workman or other employee or with respect to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the power in relation to the workman or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;
- (g) "employee", means an officer or workman of the National Dairy Development Board;

(h) "Government", means the Central Government or any State Government;

(i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;

(j) "lien", means the right of a workman to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;

(k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;

(l) "Managing Director", means an officer of the NDDB appointed as a Managing Director of the NDDB;

(m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDB but not owned by it and includes the following, namely :—

1. Sabarmati Ashram Gaushala;
2. Sugam Dairy;
3. Mothre Dairy, Calcutta;
4. Patna Dairy Project;
5. Bhavnagar Vegetable Products Unit;
6. Rohtak Dairy Project;
7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
8. Surat APS;

(n) "National Dairy Development Board", or "NDDB", means the body corporate constituted under section 4;

(o) "organisation", includes a Firm;

(p) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDB to demonstrate alternate innovative strategies and includes the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely :—

1. Fruit and Vegetable Unit;
2. Tree Growers Cooperative Project;
3. Salt Project;
4. Rural Electricity Cooperative Project;
5. Fisheries Project;

(q) "permanent workman", means a workman who is employed against the permanent post and who has been duly confirmed;

(r) "personal pay", means additional pay granted to a workman—

- (a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or
- (b) in exceptional circumstances, on other special considerations;

(s) "section", means the section in the Act;

(t) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project of the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—

Hindustan Packaging Company Limited;

(u) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned and managed by NDDB and includes the following, namely :—

1. Mother Dairy, Delhi;
2. Indian Dairy Machinery Company;
3. Indian Immunologicals;

(v) "trainee", means a learner, by whatever name called who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement;

(w) "temporary workman", means a workman—

- (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
- (ii) who is employed temporarily as an additional workman in connection with the temporary increase in workload;

(x) "workman", means any person, (including an apprentice) employed in the NDDB to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

- (i) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or

(ii) who,—

(a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand six hundred rupees per mensem, or

(b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

EXPLANATION : In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

CHAPTER II

Appointments, Probation and Termination of Services

4. Creation of posts and appointments.—(1) All posts in the NDDB shall be created by the Board, and the Board may, by order, delegate, subject to

such general or special conditions as it may deem fit to impose, the powers of appointment of any workman or class of workmen, to a Managing Director or to such other officer as it may specify.

(2) Without prejudice to the generality of the powers of the Chairman under the Act, for the removal of doubts, it is hereby declared that the Chairman shall be competent to perform the functions of the Board for the purpose of sub-regulation (1) and where he does so, the same shall be reported to the Board.

(3) Every delegation of powers of appointment, made after the appointed day, and before the commencement of these regulations by the Board, or by the Chairman exercising the powers of the Board, shall be deemed to be a delegation made under this regulation and be as valid and effective as if these regulations were in force on that day.

(4) In respect of all posts in the NDDB, whether existing at the commencement of this regulation or created by Board thereafter, it shall be competent for the Board to specify the educational or other qualifications that are necessary or desirable :

Provided that, in relation to posts held by workmen at the commencement of these regulations, the specification of qualifications under this sub-regulation shall not be deemed to affect the continuance in the posts by the workmen holding them.

5. Verification of character and antecedents.—The Appointing Authority at its discretion, shall verify the character and antecedents of a person selected as a workman in such manner as he may deem fit.

6. Pay on appointment.—All first appointments shall ordinarily be on the minimum basic pay of the grade applicable to the post to which the workman concerned is appointed :

Provided that the Chairman or a Managing Director authorised by him in that behalf, may, having regard to the circumstances of any case, authorise the fixation of starting basic pay at any stage in the grade.

7. Age limit.—(1) The age of a person at the time of his first appointment to the service of the NDDB, shall not be less than eighteen or more than thirty years.

(2) The Chairman may, having regard to the circumstances attendant thereto, declare that in any particular case or any class or category of cases, there shall be no age limit.

8. Commencement of Service.—Save as otherwise provided under these regulations, service of a workman appointed to any post shall be deemed to commence on the working day on which a workman reports for duty at the place and time intimated to him by the Appointing Authority, provided that such reporting is in the forenoon, and where the reporting is thereafter, the service shall commence on the following day.

9. Probation on appointment.—(1) Every person appointed to a post as a workman shall, on his first appointment, be on probation for a period of not less

than one year from the date of his appointment and the period of probation shall continue unless he is confirmed in writing by the appointing Authority.

(2) A Managing Director may, at his discretion, dispense with or reduce the probationary period.

(3) It shall be a condition of the appointment and of the commencement of service that, during the period of probation, the workman shall be liable to be discharged from the service without any reason being assigned by giving one month notice or pay in lieu thereof.

10. Appointment by promotion.—(1) Appointment to any post by the promotion of a workman already in service, shall be made only after having regard to the number of vacant positions, the needs of the NDDB, quality and length of service and the suitability of the workman to hold the higher post, and for the purpose of ascertaining the suitability, it shall be competent for the management to hold any test

(2) A workman to be eligible for promotion to a post shall be within the age limit and possess the qualification specified for the post and shall have to put in atleast five years of service in the lower post and this limit may be relaxed by a Managing Director.

(3) The educational qualifications, experience, age etc. stipulated for any post may be relaxed, in the case of a workman for the purpose of his promotion, by a Managing Director.

(4) Nothing in this or any other regulations shall be deemed to imply that a workman is entitled to promotion as a matter of right or to enable him to assert any claim in respect thereof.

11. Probation on promotion.—(1) Every workman who is promoted to a higher post shall be deemed to be on probation in the higher post for a period of not less than one year from the date of his appointment on promotion and the period of probation shall continue unless he is confirmed in writing in the higher post by the Appointing Authority, and during that period, the workman shall retain his lien on the lower post and the period shall count as confirmed service in that lower post for all purposes.

(2) The Appointing Authority may, at its discretion, dispense with or reduce the period of probation.

(3) It shall be the implied condition of every promotion to a higher post that, during the period of probation in the higher post, the workman shall be liable to be reverted to the lower post without any reason being assigned or notice being given.

12. Certificate of Health.—No person shall be appointed to any service or post of the National Dairy Development Board unless he has been certified to be of sound constitution and medically fit to discharge his duties by a qualified medical practitioner approved by the Chairman, and the expenses towards such examination shall be borne by NDDB.

13. Temporary workmen not to claim permanency as of right.—Any person appointed as a workman against a temporary vacancy cannot claim permanency or have a prior claim in relation to any employment of a permanent nature on the ground—

(a) that he has been discharging duties of a permanent nature or of a permanent post; or

(b) that he has been employed temporarily against a permanent post; or

(c) that his term of engagement has been extended beyond the period originally fixed.

14. Ex-employee normally ineligible.—No person,—

(i) who was dismissed from the service of NDDB shall be eligible for appointment to any post;

(ii) who resigned or was retired from the service of NDDB or whose service was terminated by NDDB, shall be eligible for appointment to any post;

15. Record of age.—(1) Every workman shall declare on his first appointment, and on his being required at any time so to do by the Competent Authority, his date of birth according to the Christian era and he shall produce evidence thereof to the satisfaction of such Authority, by providing the birth certificate, school leaving certificate or any other document acceptable to the Authority.

(2) A workman, who is unable to produce the evidence as required under sub-regulation (1), may be permitted by the Appointing Authority, on being satisfied that the difficulty is genuine, to file an affidavit sworn before a Magistrate or an Oath Commissioner making a declaration that the age as stated by him is correct provided that in the event of the statement being found at any time to be false, his employment shall be liable to be terminated at any time and every such termination shall be without prejudice to any other legal action that may be taken against the workman:

Provided that in every such case an opportunity to show cause shall be given to the workman concerned, before making an order of termination.

(3) Any person aggrieved by an order of termination under sub-regulation (2) may file an appeal to a Managing Director within thirty days of the order and the Managing Director may make such enquiry (or cause such enquiry to be made) as he may deem fit and pass such orders thereon as may be appropriate, and every such decision of the Managing Director shall be final.

(4) In the case of a workman who is unable to swear to his exact date of birth, but can give approximately the year or month, the first of July in the former case and the first of the month in the latter case, may be treated as the date of birth of the purpose of the records of the NDDB if the age is duly certified by a medical officer authorised by the Board, and the opinion of the medical officer as to the age of the workman shall be final and binding on the workman.

(5) No workman shall thereafter be allowed to alter or question the age declared by him at the time of his employment or the age determined and accepted by the NDDB.

16. Consequence of particular being false or suppressed.—(1) If any of the particulars given by a workman before or at the time of appointment, is subsequently found to be false or incorrect, or it is found that any of the material particulars have not been disclosed by him, the appointment shall be deemed to have been obtained on misrepresentation and liable to be terminated summarily by the Appointing Authority, and every such termination shall be without prejudice to any other action that may be taken in respect thereof :

Provided that in every such case an opportunity to show cause shall be given to the workman concerned, before making an order of termination.

(2) Any person aggrieved by an order of termination under sub-regulation (1) may file an appeal to a Managing Director within thirty days of the order and the Managing Director may make such enquiry (or cause such enquiry to be made) as he may deem fit and pass such orders thereon as may be appropriate and every such decision of the Managing Director shall be final.

17. Relinquishment of service by workmen and discharge of probationers.—(1) Every workman who is holding a permanent post shall be bound to give three months notice in writing to the Appointing Authority, of his intention to leave or to discontinue the service before he can be relieved from the post he is holding, and where such notice has been received it shall be open to the Appointing Authority to dispense with the service of the workman forthwith and in every such case the workman shall be eligible to receive an amount equivalent to the salary for the unexpired period of notice aforesaid.

(2) Every workman on probation may—

(i) request for his discharge from service by giving notice of one month or pay in lieu thereof :

Provided that, in relation to any workman who is holding a permanent post and is on probation in a higher post, the provisions of sub-regulation (1) shall apply;

(ii) be discharged from service during the period of probation with notice of one month or pay in lieu thereof and without assigning any reason :

Provided that in the case of a workman who is holding a permanent post but is on probation in a higher post, he shall not be discharged but may be reverted to his permanent post without any reason being assigned or notice being given.

(3) It shall be competent for the Appointing Authority to direct that the period of notice may be reduced by adjustment against eligible leave or payment in lieu of notice period or otherwise.

18. Termination of service of confirmed workmen.—(1) The service of the workman who has been confirmed in a post in the NDDB shall not be terminated

except in accordance with the provisions contained in these and other regulations of the NDDB applicable to him.

(2) Where a Managing Director is satisfied, on receipt of information or otherwise, that the continuance in service of any workman who has been confirmed, would adversely affect the security of the establishment in which he is to function or is functioning, or is detrimental or hazardous to public interest, he may, notwithstanding anything contained in these or other regulations, terminate the service of the workman for reasons to be recorded (which shall be communicated to him at the time of discharge) on giving him three months' pay in lieu of notice :

Provided that in every case where it is practicable, the workman shall be given an opportunity to show cause, before directing the termination :

Provided further that where the Managing Director, is satisfied that the disclosure of reasons would be prejudicial to the NDDB or to the workman and expose either of them to civil or criminal proceedings, such information may be withheld for reasons to be recorded in writing.

(3) In every case where the service of a workman has been terminated under sub-regulation (2), the workman shall be paid such amounts (not exceeding the amounts to which he may be entitled if he had retired on the date of termination) as may be determined by the Managing Director.

(4) Every order under sub-regulation (3) making a determination of the amount payable to a workman whose service has been terminated shall be appealable within thirty days of the communication of the order of determination to the Chairman and every such decision shall be final.

19. Superannuation and retirement.—(1) Save as otherwise provided in this regulation, every workman in the service of the National Dairy Development Board shall retire on attaining the age of fifty eight :

Provided that the Chairman may, in the case of any workman, who has attained the age of fifty eight, direct his continuance in service for such period and on such terms as the Chairman may deem fit, if in his opinion it is necessary so to do in the interest of the NDDB.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), the Appointing Authority shall on being satisfied that it is in the interest of the National Dairy Development Board so to do, have the absolute right, in respect of any workman in service who has attained the age of fifty years or has completed thirty years of service,—

(i) to retire him by giving him notice in writing of not less than three months or salary for three months in lieu thereof :

(ii) to give him the option of continuing in a lower post and if he accepts, give directions accordingly, subject to the workman giving in writing that he has accepted the retirement from service, waiving the period of three months notice required for the purpose, and that he requests to be continued in service in the lower post.

(3) Every workman who has opted to be retired from the permanent post and for continuance in a lower post shall not be eligible for promotion to the higher post from the period for which he continues in service, and he shall also be liable to be discontinued from the service altogether at any time if the Appointing Authority considers it necessary so to do in the interest of the NDDB.

(4) Every person who has been retired under sub-regulation (2) (other than a workman who has opted to be continued in a lower post) may appeal to the Board in writing within thirty days against the decision and the Board may, after making enquiry or causing enquiry to be made, pass such orders thereon as it may deem fit.

20. Option to retire in certain cases.—(1) A workman of the National Dairy Development Board who has attained the age of fifty years or who has completed twenty years of service, may, by giving notice of not less than three months in writing to the Appointing Authority, retire from the service of the National Dairy Development Board.

(2) In the case of a workman who retires from service in accordance with sub-regulation (1), a weightage upto five years may be added to the qualifying service for the purpose of the gratuity subject to the condition that, by so doing, the workman does not get qualifying service in excess of the qualifying service he would have got had he retired on superannuation and that the qualifying service together with the weightage does not exceed thirty days.

(3) Every workman who retires under these regulations or opt for retirement will be entitled to benefits under Provident Fund and Superannuation, Gratuity, Leave Encashment, travelling allowance and other benefits as normally admissible.

21. Requirement of medical examination.—(1) A Managing Director may having regard to the nature of the duties and other attendant circumstances, require any workman or class of workmen to undergo medical examination at such interval and before such medical practitioner or institution as the Managing Director may deem fit and it shall be competent for the Managing Director to act on the report of medical practitioner or institution, as the case may be.

(2) The expenses for the medical examination under sub-regulation (1) shall be borne by the NDDB.

22. Retirement on medical grounds.—(1) A Managing Director after considering the report of the medical practitioner referred to in regulation 21 and after making such other enquiry as he may deem fit,

if satisfied that the workman is incapacitated or otherwise medically unfit, by order, retire the workman from service by giving him notice or three months or pay in lieu thereof:

Provided that where the workman fails to undergo medical examination as required under regulation 21, the Managing Director may act on the information available.

(2) Before passing an order of retirement in accordance with sub-regulation (1), the Managing Director shall give the workman concerned a copy of the report (wherever available) of the medical practitioner or of the institution, and an opportunity to show cause.

(3) The workman who is retired under this regulation shall be entitled to proportionate retirement benefits, even in cases where he would not have put in adequate service or has not been able to comply with the normal eligibility conditions for the receipt of proportionate retirement benefits.

(4) Any workman who has been retired under this regulation may file an appeal, within thirty days of the order of retirement, to the Chairman and the Chairman may pass such orders thereon as it may deem fit, and every such order shall be final.

23. Date of Retirement.—In the case of a workman who completes the age of retirement on any day of month, he shall retire on the afternoon of the last day of that month.

24. Privilege Leave on Retirement and Encashment.—(1) Where a workman has not been able to avail of the privilege leave earned by him before the date of his retirement in spite of his having applied for it in advance before that date on account of leave having been refused by the Competent Authority he may be permitted to avail of the leave after the normal date of retirement, and in every such case the workman shall retire from the service on the date of expiry of the period of such leave.

(2) Where a workman has accumulated privilege leave previous to his retirement which he did not avail of before retirement, he may be allowed encashment of leave subject to a maximum of 240 days which shall be equivalent to the salary drawn immediately before retirement, calculated for the period for which such encashment was admissible.

25. Postponement of retirement pending disciplinary action.—Notwithstanding anything contained in the foregoing regulations, it shall be open to the Competent Authority to postpone the retirement or to refuse permission for the retirement of a workman in respect of whom disciplinary proceedings are impending or initiated.

26. Voluntary retirement.—(1) It shall be competent for the Board, or for the Chairman with the previous approval of the Board, to formulate any arrangement to facilitate the retirement of any class or category of employees, if the Board or the Chairman as the case may be, is satisfied that in the interest of the institution it is necessary so to do.

(2) In evolving the formulation for retirement under this regulation, the Board or the Chairman, as the case may be, shall have due regard to the need for carrying out of its varied functions more effectively and the promotion of the interest of the institution in general.

27. Abandoning duty after period of leave or otherwise.—If any workman remains absent beyond the period of leave originally granted or subsequently extended or remains absent without leave or permission or fails to return to his post after his outside assignment within the period allowed for the purpose, he shall lose his lien on his appointment :

Provided that in a case where the workman returns within eight days of the period aforesaid and furnishes an explanation to the satisfaction of the Competent Authority, he may be permitted by that authority to rejoin the post.

28. Specifying Date of Birth in certain cases.—(1) Where there is reason to believe that the date of birth furnished by any workman to the NDBD, in his application for appointment or any other official records of the NDBD, has to be substantiated, the Manager (Administration) may by order, call upon the workman to produce satisfactory evidence to establish the date of birth as given and if the workman concerned is unable to produce documentary evidence to the satisfaction of the Manager (Administration), he may be called upon to undergo examination before a medical practitioner specified for the purpose.

(2) A copy of the report (if available) of the medical practitioner shall be given to the workman concerned.

(3) The Manager (Administration) may, after consideration of the report of the medical examiner, if available, any other evidence that may be produced, and the representation made by the workman, if any, on the medical report, specify the date of birth or the month or year in relation thereto, as the case may be, and pass such orders theron as he may deem fit determining the date of birth of the workman.

(4) A copy of the order made under sub-regulation (3), shall be served on the workman in respect of whom the order is made.

(5) Any workman, aggrieved by the order under sub-regulation (3), may appeal to a Managing Director, and the Managing Director may, after giving the workman an opportunity to represent his cause, pass such orders as it may deem fit and every such order shall be final.

29. Length of Service of existing workmen.—For the purpose of computation of service of any workman who was already in service immediately before the appointed day, in the NDBD as it stood then, or in the erstwhile Indian Dairy Corporation (dissolved company), his earlier admissible service in the relevant corresponding grade in the respective organisations shall also be taken into account.

CHAPTER III

Pay and Allowances

30. Scale of pay.—The scale of pay, dearness allowance and any other allowance (wherever payable) to the workman shall be such as may be specified by the Board, from time to time, and different pay and allowances may be specified in relation to different class or category of workmen.

31. House Rent Allowance.—The House Rent Allowance payable to a workman shall be such as the Chairman may determine from time to time, and the Chairman shall be competent to specify different rates in relation to different class or category of workmen.

32. Site Allowance.—A workman who is assigned to work on a project site may be paid such site allowance as the Chairman may, from time to time, specify and the payment of the allowance shall be subject to such terms and conditions as may be stipulated by the Chairman.

33. Project Allowance.—A workman who is assigned to any work which necessitates his taking up residence in the project area where the living conditions are difficult, he may be allowed a project allowance by the Chairman subject to such terms and conditions as may be stipulated by the Chairman.

34. Commencement and Cessation.—A workman shall draw the salary of the post to which he is appointed from the date he assumes charge of the post, and shall continue to draw the same as eligible upto the date he relinquishes charge :

Provided that in the case of a workman who dies while in service, the salary shall cease to be payable with effect from the day following that on which the death occurs.

35. Workmen on transfer.—When a workman is transferred from one post to another, he shall, during the period of joining time, draw salary and allowances as applicable at the time of availing the joining time.

36. Provisions on Increment.—(1) Save as otherwise provided in these or other regulations, the following service shall count as service for the purpose of increments—

- (a) Service (excluding any period spent on extraordinary leave but including any period spent on medical grounds) in a post on a scale of pay counts in that scale;
- (b) Service (excluding periods spent on extraordinary leave but including any period spent on medical grounds) in a higher post counts for increment in a lower post;
- (c) Period spent on foreign service counts for increments in the post in which the workman holds a lien;
- (d) Service in another post of the same rank, service on deputation and, where a Managing Director so directs, any leave other than extraordinary leave, shall count for increment in the pay scale in which the workman has been confirmed.

(2) On or after the commencement of these regulations, dates on which increments shall fall due shall be confined to the first of January and the first of July in every year.

(3) In the case of workmen who are in service at the commencement of these regulations,—

- (a) if the increment falls due between first of July and first of January thereafter, he shall be eligible for increment on the first of July and on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar, the maximum in the scale.
- (b) if the increment falls due between first day of January and first day of July, he shall be eligible for increment on the first day of January and on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar, the maximum in the scale.

(4) In the case of workmen appointed after the commencement of these regulations, the first increment shall fall due on the first of January or the first of July whichever comes earlier after the expiration of minimum of six months, and he shall be eligible for increment thereafter on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar until he reaches the maximum in the scale.

(5) The granting of first increment under sub-regulation (3) shall not be taken in support of satisfactory completion of probation or be deemed to imply his confirmation in the service.

(6) A workman shall not be entitled to draw an increment—

- (i) beyond the stage of efficiency bar in a grade until he is given a positive certificate of efficiency to make him eligible to cross the efficiency bar by the Competent Authority :

Provided that the Competent Authority shall give the positive certificate of efficiency only where the Authority is satisfied about the past satisfactory performance of the workman; or

- (ii) if it is withheld as a disciplinary measure.

(7) Every order withholding an increment of a workman shall state the period for which it is so withheld and declare whether the withholding shall have the effect of postponing future increments :

Provided that it shall not be necessary to make any such declaration where the withholding of increment of any workman is at the efficiency bar stage.

37. Special increment for outstanding performance.—The Chairman may grant special increment to any workman for outstanding performance in his duties or for some such reason, if he is satisfied that it is proper to grant the same under the circumstances.

38. Efficiency bar.—Where there is an efficiency bar in any scale of pay, the increment next above the bar shall be granted only on the basis of the performance of the workman from the date of his commencement of service in that scale of pay, and if a positive certificate of efficiency is not granted to a workman at the efficiency bar, his case shall be reviewed annually and the workman shall be allowed to cross the bar if and when he is subsequently granted the positive certificate.

39. Refixation of salary on promotion.—On appointment to any post on promotion in a higher grade, the basic pay of a workman shall be initially fixed at the minimum of the scale or at the stage in the scale which is next above his pay in the old scale, whichever is higher.

EXPLANATION :

- (a) For the purpose of this regulation, special pay, if any, drawn in the immediately previous post shall be treated as part of his basic pay.

40. Grants.—If a Managing Director is satisfied, having regard to the circumstances relevant thereto that it is necessary or appropriate to make any ad hoc or other grant outright or repayable, to any workman, he may, for reasons to be recorded in writing, by order, allow the same and shall place the details before the Chairman for his information.

CHAPTER IV

Joining Time

41. Joining time.—(1) Joining time may be granted to a workman to enable him to assume duties in the new post after relinquishing charge of his earlier post except in a case where the post held and the new post are in the same station.

(2) Joining time shall be regarded as duty for the purpose of these regulations and the salary shall be payable in respect of the joining time calculated in accordance with regulation 42.

(3) Joining time cannot be claimed as a matter of right and it may be curtailed at the discretion of the Competent Authority :

Provided that in a case where the joining time has been curtailed, the Competent Authority may permit the workman to avail of the joining time not availed on any subsequent date.

42. Calculation of Joining time.—The joining time in the case of all transfers involving change of station, shall be limited to six days for preparation and this shall be in addition to the period required to cover the actual journey.

43. Overstayal after joining time.—(1) A workman who does not join his post within the joining time allowed to him, except under circumstances beyond his control (certified as such by the Competent Authority), shall not be entitled to any pay or leave salary after the expiry of the joining time.

(2) Wilful absence from duty after the expiry of joining time shall be deemed to be a misconduct and punishable as such.

CHAPTER V

Miscellaneous

44. Deputation of workman to and from NDDB.—(1) No workman shall be ordinarily be sent on deputation to government or any other organisation and where any workman is so sent on deputation, it shall be with the previous approval of a Managing Director and with the consent of the workman.

(2) No workman shall be sent ordinarily on deputation unless—

- (a) the workman holds a permanent post in the NDDB; and
- (b) the duties to be performed are such that they can only be performed by a workman of the NDDB or that the duties to be performed required a expertise which is not readily available from any other source.

(3) Where a workman of the NDDB is sent or placed at the disposal of the government or any other organisation on deputation, it shall be a condition of the deputation that the new employer shall, during the period of such deputation, bear the entire the cost of the service of the workman including the following, namely :—

- (a) salary during the joining time;
- (b) travelling allowance payable to the workman to enable him to join his appointment under the new employer and to return to his appointment in the NDDB on the termination of his deputation;
- (c) leave travel concession benefits as applicable to him and his family;
- (d) leave salary of the workman for the leave earned during the period of deputation;
- (e) the employee's contribution to the workman's account in the Provident Fund, Superannuation Scheme or any other scheme of NDDB, for the time being, applicable; and
- (f) any other sum, such as contribution towards any gratuity, for which the workman may become eligible, the scale and quantum of which may be determined by the NDDB.

(4) Nothing in sub-regulation (1) to (3) shall be deemed to prevent the right of the NDDB to transfer any of its workmen or give any assignment to any workman in relation to an organisation financed or promoted by the NDDB, and where the order of appointment or any agreement relating thereto so provides, the consent of the workman shall not be required for the purpose.

(5) Notwithstanding anything contained in these regulations, it shall be competent to the Chairman or a Managing Director to appoint on deputation any person in the services of the Central Government or the State Government or public sector institution

or cooperative organisation to any post in the NDDB on such terms and for such period as he may deem appropriate if in his opinion it is necessary to do in the interest of the organisation.

(6) Where any person has been appointed on deputation to NDDB under sub-regulation (5), it shall be competent to the Chairman or a Managing Director, as the case may be, where he considers that it is in the interest of the organisation to absorb him as a workman of the NDDB on permanent basis, it shall be competent for him to do so with the concurrence of the previous employer, and he may decide the terms.

45. Entry, exist and search.—(1) Every workman shall enter or leave the premises of the NDDB by the gate or gates provided for the purpose.

(2) Any workman may, while entering or leaving the premises of the NDDB or at any time whilst on the premises, be searched by any security personnel or any other person authorised in this behalf.

(3) Any workman having in his possession, any article belonging to him the type of which is also being used in the establishment, shall on entry, deposit the same with the security agency personnel or any person duly authorised in that behalf and if any such article is found in his possession while in the establishment it will be presumed that the same belongs to NDDB.

46. Identification, Attendance and entry.—(1) Every workman, shall be given an identity card bearing his name, designation and photograph or any other means of identification.

(2) The identity card shall be shown on demand to any person authorised by the Competent Authority to inspect.

(3) The mode and means of entry and exist into and from the premises of NDDB or its divisions, limits or sections, shall be regulated in accordance with the directions issued or orders given by the Competent Authority from time to time.

(4) For the purpose of facilitating the checking of attendance, the attendance register will be conveniently positioned in the respective divisions unless otherwise instructed by the Competent Authority.

(5) Any workman who loses his identity card or gate pass should report the loss immediately to the Administration Division in writing, and for the replacement of the identity card or gate pass, shall be charged the cost of replacement.

(6) The identification card shall be surrendered by every workman on his ceasing to be in employment of the NDDB, or on his transfer or deputation to any Government or other organisation, failing which such sum as the Manager (Administration) may specify in this behalf, shall be recoverable from the workman, and this shall be without prejudice to any other action that may be taken against him.

47. Provident Fund.—Every workman of the NDDB (other than a workman appointed on a temporary basis) shall contribute to the Provident Fund as per the rules or regulations or orders, for the time being in force, applicable thereto.

48. Gratuity.—Every workman shall be eligible for Gratuity as per the rules, regulations or orders governing the matter, for the time being in force.

49. Superannuation Scheme.—Every confirmed workmen shall contribute to the superannuation scheme of the NDDB in accordance with the rules or regulations or orders governing the matter for the time being in force.

50. Leave.—Every workmen shall be eligible for leave as per rules, regulations or orders governing the matter for the time being in force applicable thereto.

51. Tours and Travelling Allowance.—(1) Tours on official business of any workman may be sanctioned by Managing Director or any authority authorised by him in this behalf, by general or special orders.

(2) The rates of travelling allowance and halting allowance and the conditions under which they become payable shall be such as the Board may, from time to time, specify.

52. Duty Period.—(1) The Chairman may, by general or special order, fix the period of duty for the workmen, and he shall be competent to fix different periods of duty in relation to workmen in different offices or in different establishments or in relation to different class or category of workmen :

Provided that where the workmen are required to work beyond the limits so fixed, the Chairman may, in relation to any class or category of workmen or in relation to any workman in any office or establishment, specify such amount as he may deem fit as overtime allowance payable in respect of the workmen and specify the conditions subject to which it is payable and the limitation in respect of the same.

(2) In no case shall overtime be payable to a workman in terms of sub-regulation (1) unless there is specific written authorisation by the Competent Authority to the workman to work overtime and same shall be reported to the Chairman in such manner as he may direct.

53. Transfers.—(1) Notwithstanding anything contained in any other regulations, the Competent Authority may transfer a workman from one department of NDDB to another in the same office or from one office of the NDDB to any other office or operational area thereof, or as envisaged in the regulations to any other organisation, and every workman so transferred shall be bound to serve in any part of India.

(2) Every workman transferred under sub-regulation (1) shall strictly comply with the orders of transfer and shall be bound to report for duty at his new posting as directed.

54. Conveyance facilities.—(1) The conveyance facilities or allowance may be provided for any workman or class or category of workmen in such manner and to such extent as the Chairman may, from time to time, determine.

(2) A Managing Director may, for the purpose of enabling any workman to purchase a transport vehicle, grant a loan of such amount as may be specified by the Chairman.

(3) It shall be competent for the Chairman to adopt different norms, for the purpose of this regulation, in relation to different workmen or different class or category of workmen.

55. Service Record.—The service record of every workman shall be maintained for the purpose specifying the basic starting salary, grade, scale of pay etc.

56. Address for communication.—(1) It shall be incumbent on every workman to furnish his correct address for communication (including the residential address) to the Competent Authority, and address so given shall form part of the personal records of the workman.

(2) Where there has been any change in the address furnished in accordance with sub-regulation (1), the workman shall forthwith intimate in writing to the Competent Authority of the change giving the new address and obtain an acknowledgement to that effect.

(3) Every communication sent to a workman at the last given address shall be deemed to be proper service.

57. Recall from leave.—(1) If the Competent Authority considers it necessary in the interest of the NDDB to obtain the services of any workman who is on leave, urgently, recall the workman from leave and he shall be bound to report for duty in compliance thereof.

(2) Every workman recalled from leave in pursuance of sub-regulation (1), shall be eligible to draw travelling allowance for the journey from the place of leave to the place of duty.

58. Leave Travel Concession.—Every workman may be granted such leave travel concession as is admissible to him under any general or special order made by the Board, from time to time.

(2) In case where disciplinary authority arrives at the conclusion that there is a *prima facie* case against a workman in respect of misuse of the leave travel concession facility or the furnishing of false particulars in respect thereof, the officer shall not draw the leave travel concession during the period of pendency of the departmental proceedings and—

(a) in a case where the misuse or misrepresentation has been established in the disciplinary proceedings, the workman shall forfeit the leave travel concession admissible for the period of the pendency of the proceedings and two sets of LTC falling due thereafter;

(b) in a case where the misuse or misrepresentation has not been established in the disciplinary proceedings, the workman may avail of the leave travel concession not withheld during the pendency of the proceedings as an additional set in future blocks of years subject to the same being utilized before the normal date of superannuation.

59. Shift working.—(1) The Competent Authority, at its discretion, may introduce shift working, or alter any existing shifts, and the workmen are liable to be transferred from one shift to another or from one working schedule to another.

(2) Every workman, in respect of whom a direction is given under sub-regulation (1) by the Competent Authority, shall be bound to comply with the same.

60. Absence of workmen under special circumstances.—The Competent Authority may, if satisfied that any of the workman or group of workmen could not attend office due to any grave circumstances beyond the control of the workman (such as riots, public disorder, etc.) preventing him from reaching the place of work, grant special casual leave for the period of absence.

61. Scope of duty.—Every workman shall be bound to perform such duties as are assigned to him from time to time by the Competent Authority, having regard to the exigencies of the office, project or operation, irrespective of the post to which he is appointed.

62. Provision for Tests.—It shall be competent to a Managing Director, if he is satisfied that in the interest of the organisation it is necessary so to do, to direct the holding of such tests, by such person or organisation, as he may deem appropriate for the purpose of.—

- (a) ascertaining the suitability of persons to be recruited as workmen;
- (b) to ascertain the suitability of any person (including a workman) for holding higher post;
- (c) to ascertain the suitability of workman for the purpose of repositioning him in other areas, specialities, or posts.

63. Retention of lien.—(1) Every workman holding a permanent post,—

(a) who has been assigned to a post in the Government or any other outside organisation, may be allowed by the NDDB to retain a lien against his regular post with the NDDB subject to such conditions, limitations or restrictions, as the Competent Authority may, having regard to the circumstances of the case, deem fit, and it may include a condition that if the workman does not return on the expiry of such period, as the Competent Authority may, from time to time specify, the said lien shall stand terminated; and

(b) who has been assigned to a post in an organisation connected with or promoted by the NDDB and who requests for retention of lien on his post in NDDB, may be allowed to retain his lien with the NDDB;

(c) who secures appointment with any organisation connected with or promoted by the NDDB and who requests for retention of lien on his post in NDDB, may be allowed to retain his lien for a maximum period of one year.

64. Employees Welfare Scheme.—(1) It shall be the policy of the NDDB to encourage the adoption of small family norms amongst its employees.

(2) With a view to achieve the objective mentioned in sub-regulation (1), special casual leave may be granted to workmen who undergo sterilization operation or IUCD insertion, as the case may be, as per the Government of India policy formulated in this regard, from time to time.

(3) Over and above the grant of special casual leave under sub-regulation (2), every workman who does not have more than three living children and is within the reproductive age group (or spouse of the workman) and who undergoes sterilization operation, shall be granted a personal pay (not to be absorbed in future increase in pay) equal to the amount of the next increment due and in the case of any workman drawing pay at the maximum, the grant of personal pay shall be the amount equal to the increment last drawn.

(4) The benefits of personal pay shall be granted to any eligible workman under sub-regulation (3) subject to the workman producing a certificate from the Doctor who conducted the sterilization operation to the effect that the operation has been done and was successful.

(5) The Board may implement any scheme for housing and other requirements or activities for workmen and other employees and promote institutions like school, club, co-operative credit and supply society, etc. to carry out welfare activities of the workmen and shall be entitled to participate in its management.

65. Disciplinary Action not affected.—Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect the right of the Competent Authority to retire, discharge, remove or dismiss any workman in exercise of the powers conferred on the Authority under the NDDB workmen (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

66. Repeal and Savings.—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the workmen as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Every departmental proceedings commenced or initiated by the Management or appeal by a workman which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(3) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any workman to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to

him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(4) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

- (a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any direction or to take any action in exercise of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof;
- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any workman as envisaged in the provisions of the said Act;
- (c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(5) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of workmen.

(6) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned workman on any subject, shall mutatis mutandis continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(7) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which

corresponding rules or regulations have not been made under these regulations, or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them have been left to be made by the Board or by the Chairman.

(8) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of workmen) applicable to the workmen of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

67. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any workman or class of workmen from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

68. Guidelines on details.—The Chairman may, from time to time, make orders spelling out guidelines on matters on which the norms and details has to be spelt out and every such norm or guideline shall be deemed to be part of these regulations.

69. Interpretation.—(1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version hereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

V. KURIEN, Chairman

National Dairy Development Board
Dated : 7-3-1988.